

INSTITUTO UNIVERSITÁRIO MILITAR
DEPARTAMENTO DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS
CURSO PROMOÇÃO A OFICIAL SUPERIOR
2020/2021 – 1.ª Edição



TRABALHO DE INVESTIGAÇÃO INDIVIDUAL

**RELAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA E O COMPROMETIMENTO
ORGANIZACIONAL:
UM ESTUDO SOBRE OS MILITARES DA MARINHA PORTUGUESA**

**O TEXTO CORRESPONDE A TRABALHO FEITO DURANTE A
FREQUÊNCIA DO CURSO NO IUM SENDO DA RESPONSABILIDADE DO
SEU AUTOR, NÃO CONSTITUINDO ASSIM DOCTRINA OFICIAL DAS
FORÇAS ARMADAS PORTUGUESAS OU DA GUARDA NACIONAL
REPUBLICANA.**

Gilberto Manuel Fernandes Lázaro
1TEN, STFZ



**INSTITUTO UNIVERSITÁRIO MILITAR
DEPARTAMENTO DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS**

**RELAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA E O
COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL:
UM ESTUDO SOBRE OS MILITARES DA MARINHA
PORTUGUESA**

1TEN, STFZ Gilberto Manuel Fernandes Lázaro

Projeto de Investigação Individual do CPOS-M 2020/2021 – 1.^a Edição

Pedrouços 2021



**INSTITUTO UNIVERSITÁRIO MILITAR
DEPARTAMENTO DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS**

**RELAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA E O
COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL:
UM ESTUDO SOBRE OS MILITARES DA MARINHA
PORTUGUESA**

1TEN, STFZ Gilberto Manuel Fernandes Lázaro

Projeto de Investigação Individual do CPOS-M 2020/2021 – 1.^a Edição

Orientadora: Prof.^a Doutora Luísa Maria Mascoli

Pedrouços 2021



Declaração de compromisso Antiplágio

Eu, **Gilberto Manuel Fernandes Lázaro**, declaro por minha honra que o documento intitulado “*Relação trabalho-família e o comprometimento organizacional - Um estudo sobre os militares da Marinha Portuguesa*” corresponde ao resultado da investigação por mim desenvolvida enquanto auditor do **CPOS-M 2020/2021 – 1ª Edição** no Instituto Universitário Militar e que é um trabalho original, em que todos os contributos estão corretamente identificados em citações e nas respetivas referências bibliográficas.

Tenho consciência que a utilização de elementos alheios não identificados constitui grave falta ética, moral, legal e disciplinar.

Pedrouços, **26 de janeiro de 2021**

Gilberto Manuel Fernandes Lázaro



Agradecimentos

Gostaria de agradecer a todas as pessoas que de maneiras diferentes me apoiaram e contribuíram para que fosse possível a conclusão deste trabalho de investigação que materializa o fim da frequência do Curso de Promoção a Oficial Superior – Marinha 2020/21, 1.^a Edição.

Em primeiro lugar, à minha orientadora, Prof.^a Doutora Luísa Maria Mascoli, quero expressar o meu profundo e sincero agradecimento, pela sempre pronta disponibilidade, pela motivação inspirada e pelo apoio académico prestado, desde o primeiro dia que iniciamos este trabalho de investigação, até à conclusão do mesmo.

À Capitão-tenente Sofia Junceiro, pelo apoio prestado na ligação ao Estado-Maior da Armada, fundamental à aprovação e submissão do questionário da presente investigação.

A todos os militares da Marinha que de forma voluntária se disponibilizaram para responder ao questionário utilizado neste trabalho.

Aos meus camaradas de curso, da Marinha, do Exército, da Força Aérea e da Guarda Nacional Republicana, pelo bom ambiente conjunto, pela oportunidade de trocar opiniões diferentes e pela oportunidade de receber e partilhar experiências que em alguns momentos do curso, foram fundamentais para o sucesso do mesmo.

Uma palavra muito especial ao Tenente Adelino Pereira, pois, sem a sua valiosa e inestimável ajuda, não teria certamente sido possível, efetuar o tratamento estatístico de todos os dados recolhidos.

Finalmente, quero agradecer às pessoas mais importantes da minha vida, sem as quais nada faria sentido, à minha mulher Adelina e às minhas filhas, Francisca e Matilde, que me inspiram todos os dias e me oferecem muito mais do que alguma vez conseguirão imaginar. Obrigado pela compreensão, pela tolerância, pelos abraços, beijos e sorrisos que serviram para me dar aquela motivação que eu tanto precisava. Prometo que vos vou recompensar.



Índice

1. Introdução	1
2. Enquadramento teórico e conceptual	5
2.1. Estado da arte/revisão da literatura.....	5
2.1.1. Perceção sobre a relação do indivíduo com o trabalho	6
2.1.2. Relação trabalho-família	6
2.1.3. Comprometimento Organizacional.....	8
2.1.4. Relação trabalho-família e comprometimento organizacional.....	8
2.2. Modelo de análise.....	10
3. Metodologia e método.....	11
3.1. Metodologia	11
3.2. Método	11
3.2.1. Participantes e procedimento.....	11
3.2.2. Instrumentos de recolha de dados.....	12
3.2.3. Técnicas de tratamento de dados	14
4. Apresentação dos dados e discussão dos resultados	19
4.1. QD1 - Qual a perceção que os militares da MP têm sobre a RTF?.....	19
4.1.1. Correlações entre as diferentes dimensões da RTF	19
4.1.2. Comparação de médias nas diferentes dimensões da RTF.....	19
4.1.3. Resposta à QD1	21
4.2. QD2 - Qual a perceção que os militares da MP têm sobre o CO com a MP?	21
4.2.1. Correlações entre as diferentes dimensões do CO.....	21
4.2.2. Comparação de médias das diferentes dimensões do CO	22
4.2.3. Resposta à QD2	23
4.3. QD3 - Qual a distribuição da amostra, relativamente aos fatores sociodemográficos e profissionais estudados para a análise das variáveis estudadas?	23



4.3.1. Resposta à QD3	24
4.4. QD4 - Qual a relação existente entre a RTF e o CO nos diferentes perfis identificados na amostra?	25
4.4.1. Comparações nas dimensões da RTF.....	25
4.4.2. Comparações nas dimensões do CO	32
4.4.3. Correlações entre as dimensões do CO e da RTF.....	39
4.4.4. Resposta à QD4	39
4.5. Discussão dos resultados	41
5. Conclusões	43
Referências bibliográficas	46

Índice de apêndices

Apêndice A – Questionário	Apd A-1
1. Questões Sociodemográficas e profissionais.....	Apd A-1
2. Relação Trabalho-Família e Família-trabalho	Apd A-2
3. Comprometimento Organizacional	Apd A-3
Apêndice B – Modelo Conceptual.....	Apd B-1
Apêndice C – Propriedades métricas dos instrumentos utilizados	Apd C-1
Comprometimento organizacional.....	Apd C-1
Relação trabalho-família	Apd C-3

Índice de tabelas

Tabela 1 – Consistência interna da escala ITF e IFT	16
Tabela 2 – Consistência interna da escala CO.....	17
Tabela 3 – Correlações entre dimensões da RTF	19
Tabela 4 – Média e desvio padrão da comparação emparelhada ITFN – IFTN e IFTP – IFTP	20
Tabela 5 – Significância estatística da comparação emparelhada ITFN – IFTN e IFTP – IFTP	20



Tabela 6 – Média e desvio padrão da comparação emparelhada ITFN – IFTP e IFTN – IFTP	20
Tabela 7 – Significância estatística da comparação emparelhada ITFN – IFTP e IFTN – IFTP	21
Tabela 8 – Correlação entre dimensões do CO	22
Tabela 9 – Média e desvio padrão da comparação emparelhada das dimensões CO	22
Tabela 10 – Significância estatística da comparação emparelhada das dimensões CO	23
Tabela 11 – Distribuição da amostra face aos fatores sociodemográficos e profissionais ..	24
Tabela 12 – Comparação entre militares com e sem filhos e as dimensões da RTF	25
Tabela 13 – Comparação entre militares do sexo masculino e feminino e as dimensões da RTF	26
Tabela 14 – Comparação por estado civil e as dimensões da RTF	27
Tabela 15 – Comparação por composição do agregado familiar e as dimensões da RTF ...	29
Tabela 16 – Comparação por categoria e as dimensões da RTF	30
Tabela 17 – Comparação por situação no quadro e as dimensões da RTF	31
Tabela 18 – Comparação por anos de serviço e as dimensões da RTF	32
Tabela 19 – Comparação entre militares com e sem filhos e as dimensões do CO	33
Tabela 20 – Comparação entre militares do sexo masculino e feminino e as dimensões do CO	33
Tabela 21 – Comparações por estado civil e as dimensões do CO	34
Tabela 22 – Comparações por composição do agregado familiar e as dimensões do CO ...	35
Tabela 23 – Comparação por categoria e as dimensões do CO	36
Tabela 24 – Comparação por situação no quadro e as dimensões do CO	37
Tabela 25 – Comparação por anos de serviço e as dimensões do CO	38
Tabela 26 – Correlações entre as dimensões do CO e da RTF	39



Resumo

A família e o trabalho são pilares fundamentais para o equilíbrio na vida dos militares, podendo na sua ausência, vir a enfrentar consequências negativas na relação com a sua família, bem-estar psicológico, e consequentemente no seu grau de comprometimento organizacional (CO) para com a instituição.

Optou-se por definir como objeto da investigação, a relação trabalho-família (RTF) e o CO, dos militares da Marinha Portuguesa (MP), procurando o problema subjacente à investigação: De que forma a RTF influencia ou é influenciada pelo grau de CO percebido pelos militares da MP?

O objetivo deste estudo, é analisar a perceção intersubjetiva pessoal dos militares da MP, face à relação entre RTF e o CO.

Alicerçado num raciocínio dedutivo, numa estratégia quantitativa de desenho transversal, do tipo estudo de caso, obtiveram-se 884 questionários válidos do universo dos militares da MP, onde se pretendeu analisar a RTF como variável bidirecional e o CO nas suas diferentes dimensões.

Os resultados permitem concluir que no contexto da MP, ambas as variáveis se correlacionam de diferentes formas, destacando-se a correlação moderada negativa entre a interferência negativa trabalho-família e a dimensão afetiva do CO, sugerindo a implementação de medidas de facilitação da RTF, como forma de potenciar o CO dos militares da MP.

Palavras-chave

Relação Trabalho-família, Comprometimento Organizacional, Militares, Marinha Portuguesa.



Abstract

The family and work are fundamental pillars for the balance in the life of the military, and in their absence they may face negative consequences in the relationship with their family, psychological well-being, and consequently in their degree of organizational commitment (CO) to the institution.

We chose to define as the object of the investigation, the work-family relationship (RTF) and the CO, of the Portuguese Navy (MP) military, seeking to know the problem underlying the investigation: How does the RTF influence or is influenced by the degree of CO perceived by the military of the MP?

The objective of this study is to analyze the personal intersubjective perception of the military of the MP, given the relationship between RTF and the CO.

Based on a deductive reasoning, a quantitative strategy of transversal design, like a case study, 884 valid questionnaires obtained from the MP's military universe, where the RTF analyzed as a bidirectional variable and the CO in its different dimensions.

The results allow the conclusion that in the context of the MP, both variables correlate in different ways, highlighting the moderate negative correlation between the negative work-family interference and the affective dimension of the CO, suggesting the implementation of measures to facilitate the RTF, as a way to enhance the CO of the military of the MP.

Keywords

Work-family Relationship, Organizational Commitment, Military, Portuguese Navy.



1. Introdução

A família e o trabalho são dois “pilares” fundamentais na vida da maior parte das pessoas adultas, no entanto, às vezes as responsabilidades inerentes a cada um dos domínios, podem tornar-se incompatíveis entre si, potenciando a interferência de um pilar sobre o outro, sendo a gestão destas interferências, um dos desafios mais importantes que a maioria dos profissionais enfrenta no seu dia-á-dia. O desempenho simultâneo de vários papéis, pai/mãe, filho(a), amigo(a), trabalhador(a), membro de uma associação ou comunidade, implica a gestão de numerosas tarefas e responsabilidades, as quais, muitas vezes, são difíceis de conciliar (Chambel, 2020).

Consciente da importância destas duas esferas, a família e o trabalho, a lei fundamental, a Constituição da República Portuguesa (CRP), nos seus artigos 59.º (Direitos dos trabalhadores), n.º 1, al. b) e 67.º (Família), n.º 2, al. h), refere respetivamente que:

“Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito: (...) À organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; (...)”

e

“A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à proteção da sociedade e do Estado e à efetivação de todas as condições que permitam a realização pessoal dos seus membros. Incumbe, designadamente, ao Estado para proteção da família:(...) Promover, através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.”

A Relação Trabalho-Família (RTF) surge assim como uma variável organizacional que se entende ser estudada a fim de identificar quais as principais causas de embate entre as diferentes esferas e quais as contribuições para que este embate seja minimizado.

Para uma melhor compreensão da RTF, é preciso perceber que se trata de uma relação bidirecional recíproca, que compreende as Interferências do Trabalho na Família (ITF), assim como, da Família no Trabalho (IFT) (Matias e Fontaine, 2012).

Decorrente da evolução das últimas décadas, o mercado de trabalho nacional tem sido alvo de estudos, programas e normativos que visam regulamentar, uniformizar e agilizar esta relação. Exemplo disso é o “Programa 3 em Linha”, projeto piloto do governo, que envolve a participação de empresas públicas, privadas e de entidades da Administração Pública, que



tem como objetivo promover maior equilíbrio entre as esferas, profissional, pessoal e familiar e melhorar o índice de bem-estar, no indicador “Balanço vida-trabalho” do Instituto Nacional de Estatística (INE), favorecendo a diminuição do absentismo, o aumento da produtividade e a retenção de talento. (Governo, 2018).

Segundo o INE, a RTF é um importante fator de caracterização do bem-estar, no entanto, tem apresentado uma evolução negativa desde 2011, resultante da evolução desfavorável do índice de realização de atividades de apoio familiar (INE, 2017).

A Marinha Portuguesa (MP) não é alheia a esta preocupação, pelo que, também esta tem adotado medidas complementares que permitem uma melhor conciliação da família com o trabalho, nomeadamente, no que diz respeito a uma das responsabilidades que mais “pesa” nas famílias, a parentalidade, através do despacho do Chefe do Estado-Maior da Armada (CEMA) n.º 13/13, de 20 de março, Medidas de Proteção na Parentalidade dos Militares da Marinha, onde, embora sucintamente, é abordada a preocupação com a RTF, nomeadamente, na alínea c. do ponto 3.:

“(...) Durante a sua formação para ingresso na Marinha os militares (...) são informados (...) da importância de um adequado planeamento familiar numa perspetiva de conciliação entre a vida familiar e profissional.” (CEMA, 2013).

A dificuldade na retenção dos militares é hoje uma preocupação nos diferentes ramos das Forças Armadas (FFAA). Tendo em conta as especificidades da condição militar, é fundamental assegurar um efetivo comprometido, tornando-se fundamental compreender a natureza do comprometimento e as suas implicações (Santos J. I., 2017).

Também a MP tem sentido, grandes dificuldades em recrutar novos efetivos e reter os existentes, levando a um decréscimo muito significativo do seu efetivo. Para melhor perceber o decréscimo mencionado anteriormente e como exemplo, importa referir que a MP, em 2007, possuía um efetivo de 10.044 militares na situação de ativo (MDN, 2007) e em 2020, segundo a secção de Efetivos da Direção de Pessoal, da MP, um efetivo de 6.846 militares na mesma situação. Efetuadas as contas, durante o período entre 2007 e 2020, a MP perdeu 32% (3.198) do seu efetivo.

Esta escassez cada vez maior de recursos humanos, associada a uma crescente exigência do desempenho da organização, fruto das dificuldades económicas do país, da necessidade de acompanhar a evolução tecnológica, de um maior empenho em missões e do



aumento da exposição e escrutínio da sociedade, exponencia de forma muito significativa a dificuldade da conciliação entre as responsabilidades militares e familiares.

Recentemente, a RTF tem sido alvo de estudos de investigação, no que diz respeito ao contexto da MP, nomeadamente, Cavaleiro e Lopes (2014), Silva (2016), e Sousa (2020), tendo estes estudos abordado a dimensão negativa da interferência trabalho-família (ITF) (conflito trabalho-família), comparando-a com as variáveis organizacionais: i) Apoio do Líder, ii) Ambiente de Suporte Organizacional.

Na sequência da definição do tema do TII, “Relação Trabalho-família”, após a revisão da literatura constatou-se a necessidade de investigar qual a influencia que a RTF possui em contexto militar, mais especificamente na MP.

A MP, assim como qualquer instituição, depende dos seus recursos humanos, para que possa cumprir a sua missão de forma eficaz e eficiente. Neste sentido, o Superintendente do Pessoal (SP), da MP, em alinhamento vertical com os objetivos definidos na Diretiva Estratégica da Marinha (DEM), de 2018, veio definir, através da sua Diretiva Setorial de Recursos Humanos (DSRH), os objetivos setoriais. Estes consubstanciam a visão e materializam as prioridades identificadas para a área funcional, a implementar durante o mandato do Chefe de Estado-Maior da Armada (CEMA), destacando-se o objetivo setorial N.º 2:

“Melhorar a capacidade de recrutamento e de retenção de recursos humanos. (...). O efeito pretendido é promover uma aproximação entre os recursos humanos existentes e as necessidades da organização.” (SP, 2018, p. 3)

E consequentemente, a linha de ação N.º 2.02:

“Desenvolver uma metodologia de análise e identificação de fatores que promovam a retenção de militares, implementando processos que permitam a recolha e tratamento de informação sobre as causas da desvinculação precoce, a fim de introduzir medidas que aumentem a atratividade da prestação de serviço, especialmente para as praças no Regime de Contrato e para pessoal dos Quadros Especiais de Saúde.” (SP, 2018, p. 7).

Tendo em consideração a linha de ação N.º 2.02 da SP, e com o objetivo de ir ao encontro das suas necessidades, optou-se por definir como objeto da investigação, a relação entre RTF e o CO, dos militares, da MP. Neste sentido, o problema subjacente à presente



investigação centrar-se-á em conhecer: De que forma a RTF influencia ou é influenciada pelo grau de CO percebido pelos militares da MP?

No entanto, sendo o objeto do estudo abrangente, importa delimitá-lo no espaço, no tempo e no conteúdo (Santos e Lima, 2019), pelo que este, corresponde a um estudo exploratório, de desenho transversal por estudar aspetos num determinado momento, nomeadamente dos militares, que prestam serviço na MP, neste particular nas variáveis RTF e CO.

Pelo acima referido, é objetivo geral (OG) deste TII: Analisar a perceção intersubjetiva pessoal dos militares da MP, face à relação entre RTF e ao CO. Os objetivos específicos (OE) decorrentes são: OE1: caracterizar a perceção dos militares da MP quanto à RTF; OE2: Descrever a perceção dos militares da MP, quanto ao seu nível de CO com a MP; OE3: Analisar a amostra quanto às variáveis sociodemográficas e profissionais; OE4: Analisar a relação entre RTF e CO face às variáveis sociodemográficas e profissionais. Neste conjunto de objetivos plasmados na questão central (QC) à presente investigação traduz-se por:

De que forma a RTF influencia ou é influenciada pelo grau de CO, percebida pelos militares da MP?

Relativamente à estrutura, este trabalho é constituído por cinco capítulos, sendo que este primeiro corresponde à sua introdução. O segundo capítulo, será dedicado à revisão da literatura, conceitos estruturantes e modelo de análise (onde, para além dos objetivos geral e específicos e correspondentes questões centrais e derivadas, apresentam-se os conceitos estruturantes, dimensões, indicadores e técnicas de recolha de dados). O terceiro capítulo, corresponderá à metodologia e ao método aplicados, nomeadamente com a identificação dos participantes, do procedimento, dos instrumentos de recolha de dados e das técnicas de análise de dados. O quarto capítulo, centrar-se-á na análise dos dados e discussão dos resultados obtidos, bem como na resposta às questões de investigação definidas. O quinto e último capítulo, será destinado à apresentação das conclusões, dos contributos para o conhecimento, das limitações, dos estudos futuros e das recomendações de âmbito prático (NEP INV - 003 (A1), 2020).



2. Enquadramento teórico e conceptual

No presente capítulo apresenta-se a revisão da literatura, os conceitos estruturantes e o modelo de análise.

2.1. Estado da arte/revisão da literatura

Como forma de delimitar a identificação de estudos científicos relevantes no âmbito das variáveis abordadas na presente investigação, foi efetuada uma revisão da literatura, iniciada a partir de uma pesquisa de textos por meio da associação das palavras-chave, “relação trabalho-família”, “comprometimento organizacional” e “Marinha Portuguesa”, utilizando a base de dados “EBESCOhost”, o repositório do IUM e diversos motores de busca académicos e em fontes indexadas na “Web”, tendo esta pesquisa, incidido preferencialmente em publicações dos últimos dez anos, 2010 a 2020.

Inicialmente foram considerados inúmeros artigos, no entanto, tendo em consideração a extensa literatura e as diferentes abordagens sobre a RTF, após um período de reflexão e revisão sistemática da literatura restringiram-se as fontes por forma a “direcionar” a presente investigação na perspetiva bidirecional da RTF, considerando que esta variável organizacional pode assumir diferentes direções, ou seja, a ITF e a IFT, assim como, o facto destas interferências poderem assumir diferentes qualidades, nomeadamente, negativas ou positivas.

Relativamente a esta abordagem da RTF destacam-se os estudos elaborados por Pereira *et al.* (2014), Carlotto e Câmara (2014), Barata (2014) e Santos (2012), pois, “contrariando” a tendência em valorizar apenas o lado negativo da RTF (o conflito), estes decidiram, valorizar a sua vertente bidirecional, assim como, a possibilidade desta ser positiva ou negativa, utilizando para o efeito, o “*Survey Work-Home Interaction Nijmegen*” (SWING), elaborado por Geuters *et al.* (2005), na avaliação da perceção da RTF, de diferentes grupos de profissionais.

Não se tratando o presente estudo, de uma simples análise sobre a perceção da RTF dos militares da MP, mas também da sua relação com o CO, surgiu a necessidade de compreender quais os modelos existentes que melhor definem aquelas variáveis organizacionais.



2.1.1. Percepção sobre a relação do indivíduo com o trabalho

A palavra percepção deriva do latim “*perceptiōne*” e refere-se à faculdade de apreender algo através dos sentidos ou da inteligência; Ato ou resultado de perceber algo; noção de alguma coisa (Lexico, 2020).

Percepção é um processo a partir do qual as pessoas tomam conhecimento de si próprias, dos outros e do mundo à sua volta, provocando reflexões e criando nestas, a necessidade de reavaliarem as suas próprias crenças. A percepção sobre a relação do indivíduo com o trabalho ocorre quando um indivíduo reavalia o “contrato psicológico assinado no início do contrato” com o seu trabalho, podendo remeter para problemas morais, relativos à prática e a cada situação específica e podendo afetar apenas a si, mas também os outros, ou as diversas esferas com que interage (Ribeiro, 2020).

2.1.2. Relação trabalho-família

A RTF é uma variável organizacional amplamente investigada e para a qual não existe um modelo teórico único, existindo, no entanto, quatro perspetivas predominantes, a teoria clássica da segmentação, a teoria da compensação, a teoria do enriquecimento do papel e a teoria da transferência ou “*Spillover*” (Pinto, 2015).

A teoria clássica da segmentação considera que as duas esferas, família e trabalho, funcionam de forma independente e autónoma, sendo por isso possível estar satisfeito com o trabalho e com a família, apenas com uma das esferas, ou com nenhuma (Santos G. G., 2008). De acordo com Zedeck (1992), a separação no tempo e no espaço entre as duas esferas permite ao indivíduo compartimentar a sua vida para que ambos os papéis sejam perspetivados de forma diferente, a família como o domínio da afetividade e da expressividade, e o trabalho como o domínio da impessoalidade, da competição e da instrumentalidade, no entanto, a teoria clássica foi já desacreditada pelos trabalhos de Rapoport (1969), Renshaw (1976), Kanter (1977) e Pleck (1977), afirmando a existência do “mito dos mundos separados” e argumentando que as atividades do foro familiar e do trabalho estão relacionadas entre si (Carvalho, 2016).

Segundo Matias e Fontaine (2012), a teoria da compensação defende que os indivíduos procuram equilibrar as contrariedades de uma das esferas aumentando a participação na outra. Esta compensação traduz os esforços de um indivíduo para compensar a insatisfação



numa esfera, a partir de um maior investimento (tempo, importância ou atenção) na outra, procurando assim, algum tipo de recompensa ou experiência que satisfaça as suas necessidades (Edwards e Rothbard, 2000).

A teoria do enriquecimento do papel defende que a RTF pode desencadear diferentes graus de conflito, de equilíbrio ou facilitação em cada uma das esferas, sendo que a percepção de conflito, equilíbrio ou facilitação entre as duas esferas, resulta do balanço entre as exigências e os benefícios associados aos papéis laborais e familiares. Greenhaus e Powell, (2006) sugerem que o enriquecimento pode ocorrer pela via instrumental ou pela via afetiva. A primeira acontece quando uma das esferas, familiar ou laboral, constitui o meio a partir do qual se obtém aquilo que a outra necessita. A via afetiva, por sua vez, assenta na transferência de afeto ou emoções positivas entre as esferas. Neste caso, um recurso gerado, por exemplo no trabalho, pode criar afeto positivo na pessoa, que contribuirá para um melhor desempenho e afeto positivo na família (Matias e Fontaine, 2012). Uma vez que apenas aborda a interferência positiva que uma e outra esfera podem influenciar na outra, a teoria do enriquecimento do papel também é, em alguns estudos, designada por teoria de “*spillover*” positivo.

De uma forma genérica, “*spillover*” define o efeito positivo ou negativo que uma determinada atividade pode gerar sobre outra atividade que não se encontre diretamente envolvida na primeira e vice-versa (Cardoso, 2020).

Ao encontro da definição anterior e no âmbito do estudo da variável RTF, a teoria de “*Spillover*”, de acordo com Lambert (1990), refere-se ao transporte de atitudes, emoções, experiências e comportamentos, da esfera profissional para a esfera familiar e vice-versa (Matias e Fontaine, 2012). Esta teoria defende a ideia de que ambas as esferas são altamente permeáveis entre si, tratando-se a RTF, de um variável bidirecional, em que as atitudes e comportamentos de uma das esferas pode afetar a outra, de forma negativa ou positiva (Matias e Fontaine, 2012), não sendo possível por vezes, perceber-se a existência de uma fronteira entre ambas as esferas, ou seja, se um indivíduo está satisfeito ou insatisfeito com o seu trabalho, isso irá manifestar-se de forma positiva ou negativa na sua vida familiar, e de forma idêntica, no sentido inverso. Atualmente, a teoria de “*Spillover*”, é a que reúne maior consenso e maior apoio empírico entre os investigadores (Matias e Fontaine, 2012).



Segundo esta última teoria, sendo esta a que servirá como referência à presente investigação, importa deixar claro, que do ponto de vista da investigação, a RTF é uma variável organizacional, onde, no âmbito da sua análise, serão tidos em conta as suas características, permeável e direcional, nomeadamente, a existência de interferência ou “*spillover*” positivo ou negativo, em ambas as direções.

2.1.3. Comprometimento Organizacional

Segundo Nascimento (2008), no âmbito do “Estudo sobre a validação do Modelo de Comportamento Organizacional de Meyer e Allen” para o contexto português, o CO pode-se definir, como uma força psicológica que une o indivíduo a uma organização, influenciando a sua vontade de nela permanecer.

Naquele estudo, Nascimento (2008), propõe um dos modelos do CO que tem revelado maior consistência nos diversos estudos onde é utilizado, o modelo das três componentes de Meyer e Allen (1991), composto pela dimensão afetiva ou comprometimento afetivo (CA), relacionada com o desejo percebido para permanecer na organização; pela dimensão calculativa ou comprometimento calculativo (CC), associada ao custo-benefício percebido de uma saída da organização e, pela dimensão normativa ou comprometimento normativo (CN), caracterizada pela obrigação percebida de que é moralmente correto permanecer na organização, sendo, a dimensão afetiva e calculativa, aquelas que assumem um papel preponderante no que diz respeito à retenção de pessoas numa organização (Gade, Tiggler e Schumm, 2003).

2.1.4. Relação trabalho-família e comprometimento organizacional

A família e o trabalho são dois pilares essenciais para o equilíbrio na vida das pessoas. Quando este equilíbrio não se verifica, as pessoas podem vir a enfrentar consequências negativas na relação com a sua família, com o seu trabalho e/ou ao nível do seu bem-estar psicológico.

Apesar do CO, e mais especificamente o modelo das três componentes de Meyer e Allen (1991), ter sido sujeito a inúmeros estudos experimentais ao nível da gestão e do comportamento organizacional, existe um conjunto de interações com outras variáveis ainda por aprofundar, como é o caso, da RTF.



A existência de contextos laborais cada vez mais inseguros, assim como, a necessidade de algumas organizações assegurarem a retenção dos seus quadros, veio impor às mesmas uma necessidade crescente, de se debruçarem sobre o CO e em particular a sua componente afetiva (Nascimento J. L., 2010), assim como, a sua relação com outras variáveis organizacionais que possam correlacionar-se negativamente ou positivamente com o CO.

Até há pouco tempo, a teoria do CO e a sua investigação concentravam-se essencialmente numa abordagem do ponto de vista das organizações, no entanto, existe atualmente, uma preocupação crescente com a investigação que permita esclarecer as ligações entre CO e outras variáveis mais relevantes para os colaboradores, como por exemplo, o *stress* e a RTF (Meyer, Stanley, Herscovitch e Topolnysky, 2002). Na sua meta-análise, estes autores consideram que a ITF negativa (conflito trabalho-família) possui correlações positivas e negativas com diferentes dimensões do CO, nomeadamente, com o CC e o CA, respetivamente.

Também, Meyer e Allen, (1991, 1996 e 1997) e Nascimento J. L. (2010), concluíram que o CO, mais em particular o CA, possui uma influência negativa, nos comportamentos de demissão em relação à organização, tais como, o absentismo, a intenção de abandonar ou sair da organização e a ITF negativa. Por sua vez, uma ITF negativa, provoca uma influência também negativa no CA e no CN dos colaboradores para com a organização, no entanto, tal não acontece com o CC, pois com esta componente do CO, aquele conflito acaba por possuir uma influência positiva (Nascimento J. L., 2010).

No seu estudo de 1997, Meyer e Allen, tinham definido o CA como o apego emocional dos colaboradores e a sua identificação com a organização, assim como o seu empenho na persecução dos objetivos da mesma. Partido deste conceito, também Allen, Herst, Bruck e Sutton (2000) referem que a ITF negativa, se correlaciona negativamente ao CA. Por sua vez, Kinnunen *et al.* (2005) salientam o facto das organizações que favorecem a RTF potenciarem os efeitos positivos sobre o CO, derivado à perceção dos seus colaboradores de que a organização contribui de forma positiva para a resolução da ITF negativa, contribuindo para que os mesmos tenham atitudes e sentimentos mais favoráveis para com o trabalho e a organização, existindo evidências empíricas de que a ausência de medidas de conciliação



desenvolve a diminuição do CO (Idrovo, 2006). Assim, uma ITF negativa pode desencadear o desejo de abandonar a organização por parte dos seus colaboradores (Batt e Valcour, 2003).

Por sua vez, também Geuters *et al.* (2005), no seu trabalho de desenvolvimento e validação da escala ITF/IFT, obtiveram resultados que comprovam a relação entre a RTF e o CO, verificada por Kinnunen *et al.* (2005), tendo constatado que existe uma correlação positiva entre a ITF positiva e o CO, facto este que sugere, segundo os autores, que a percepção de experiências positivas no trabalho, interferem positivamente com a vida familiar e por sua vez com a lealdade dos trabalhadores para com a organização, ou seja, com o CO.

Em suma, uma melhor RTF só poderá ser alcançada, se forem aplicados nas organizações, os conhecimentos adquiridos através dos estudos sobre esta variável organizacional, introduzindo uma perspetiva do trabalho e da família como partes interligadas e integrantes da vida das pessoas, sendo certo que, a negação desta realidade, poderá originar a perda de vantagem competitiva para as organizações, no recrutamento de mão de obra e na retenção dos seus colaboradores mais qualificados (Cunha, 2018).

2.2. Modelo de análise

O presente trabalho de investigação é desenvolvido de acordo com o modelo de análise apresentado no Apêndice - B.



3. Metodologia e método

Neste capítulo descreve-se a metodologia e o método que orientam esta investigação.

3.1. Metodologia

O percurso metodológico é composto por duas fases: 1.^a fase, denominada de exploratória, que culminou com a apresentação do Projeto de Investigação (PI); 2.^a fase, denominada de analítica e conclusiva, onde após uma verificação de adequabilidade ao fim pretendido e asseguradas as formalidades éticas e de salvaguarda do tratamento de dados¹, foi efetuada a recolha de dados através do questionário, apêndice - A, seguida de uma análise estatística e apresentação dos mesmos. Por fim, foi efetuada uma avaliação e discussão dos resultados, assim como, a apresentação das conclusões e os contributos para o conhecimento, com eventual referência às limitações e recomendações de ordem prática e/ou estudos futuros.

O raciocínio desenvolvido ao longo da investigação é dedutivo, pois assenta numa estratégia de investigação quantitativa e tem o estudo de caso como desenho de pesquisa (Santos e Lima, 2019).

3.2. Método

3.2.1. Participantes e procedimento

O questionário integra instrumentos já estandardizados e validados para a população portuguesa, no entanto, tendo em consideração a população alvo, o mesmo foi adaptado pelo autor ao contexto da MP, e verificado no sentido de assegurar as formalidades éticas e de salvaguarda do tratamento de dados². Com o objetivo de efetuar um pré-teste, o questionário foi enviado a 16 militares da MP, discentes do CPOS-M 1.^a edição 2020/21, tendo sido

¹ Acordo, Regulamento (UE) n.º 2016/679, de 27 de abril de 2016; Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto; e Lei n.º 59/2019 de 8 agosto.

² Acordo, regulamento (UE) n.º 2016/679, de 27 de abril de 2016; Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto; e Lei n.º 59/2019 de 8 de agosto.



reportado por estes, uma concordância quase total relativamente às questões colocadas e o objetivo do instrumento.

Integraram a fase de teste 884 militares, distribuídos por três Categorias (43% (376) Oficiais; 30% (257) Sargentos; 27% (231) Praças). Relativamente ao sexo, a amostra possui 84% (743) de representantes do sexo masculino e 16% (141) do sexo feminino e relativamente à situação no quadro, 91% (786) pertencem ao QP e 9% (79) ao RC.

Após autorização do Gabinete do Chefe do Estado-Maior da Armada, foi efetuada a divulgação eletrónica do questionário do Apêndice - A, tendo a recolha de dados decorrido entre 24 de novembro e 03 de dezembro de 2020. Os participantes foram informados acerca do objetivo do questionário, do seu anonimato, da inexistência de respostas certas ou erradas, do tempo de duração aproximado para o preenchimento do mesmo, assim como, do pedido de autorização para efetuar levantamento e análise dos dados para fins estatísticos através do seu consentimento informado.

3.2.2. Instrumentos de recolha de dados

De entre as opções metodológicas no domínio da investigação em ciências sociais, em contexto militar, optou-se por efetuar um inquérito, materializado através da recolha de dados utilizando um questionário do tipo fechado de administração direta, anónimo e de resposta voluntária (apêndice - A).

Este, encontra-se dividido em três partes:

- i) As **Questões sociodemográficas e profissionais** que terão como objetivo caracterizar os inquiridos, cujo perfil será traçado com base nos dados fornecidos. O questionário sociodemográfico e profissional, elaborado pelo autor deste trabalho e pela sua orientadora é composto por 11 questões: (1) Idade; (2) Género; (3) Estado civil; (4) Escolaridade; (5) Categoria; (6) Classe; (7) Situação no quadro; (8) Anos de serviço; (9) Número de filhos; (10) Número de dependentes com necessidades especiais; e (11) Com quem vive atualmente.
- ii) As **Escala ITF/IFT de Survey Work-Home Interaction NijmeGen (SWING)** adaptada por Pereira, Queirós, Gonçalves, Carlotto e Borges (2014). Apesar de existirem vários questionários para avaliar a RTF, a maioria deles

estão focados no conflito, ou seja, na interação negativa entre ambas as esferas, descartando a possibilidade de a interação ser positiva, no entanto, a escala ITF/IFT supera esta limitação, pois avalia não só a interferência negativa, mas também a interferência positiva. permite avaliar ambas as direções do conflito, bem como o tipo de relação existente entre ambos os domínios, família e trabalho.

Esta escala é baseada no estudo de Meijman e Mulder (1998) e foi desenvolvida para ampliar o conhecimento da RTF. Inicialmente, a escala ITF/IFT era composta por 27 itens sendo posteriormente reduzido para 22 itens que compõem as 4 subescalas do instrumento, nomeadamente ITF negativa (8 questões: 01, 02, 03, 04, 05, 06, 07 e 08), IFT negativa (4 questões: 09, 10, 11 e 12), ITF positiva (5 questões: 13, 14, 15, 16 e 17) e IFT positiva (5 questões: 18, 19, 20, 21 e 22), em que o formato de resposta é dado numa escala de Liker de quatro pontos, variando de 0 “nunca” a 3 “sempre”.

- iii) A **Escala de CO de Meyer e Allen (1997)**, originalmente com 19 questões distribuídas por três “subescalas” correspondentes às três dimensões do CO, o afetivo (6 questões: 02, 06, 07, 09, 11 e 15), o normativo (6 questões: 04, 05, 08, 10, 12 e 18) e o calculativo (7 questões: 01, 03, 13, 14, 16, 17 e 19). Quando da adaptação por Nascimento, Lopes e Salgueiro (2008) ao contexto Português, para que o modelo resultante possuísse melhor ajustamento modelo/dados foram eliminadas duas questões pertencentes à dimensão normativa do CO, nomeadamente, a 10 “Esta empresa merece a minha lealdade” e a 18 “Sinto que tenho um grande dever para com esta empresa”, passando então a conter 17 questões.

Segundo Nascimento, Lopes e Salgueiro (2008), comparando com outros estudos, anteriormente realizados, verificou-se também que estas questões não foram consideradas, uma vez que o seu conteúdo semântico expressa uma ligação moral para com a organização, muito na linha da ética protestante. As questões foram avaliadas através de uma escala tipo “Likert”, com sete pontos: 1 - Discordo totalmente; 2 - Discordo moderadamente; 3 – Discordo ligeiramente; 4 - Não concordo, nem discordo; 5 - Concordo ligeiramente; 6 – Concordo moderadamente; e 7 - Concordo totalmente (Meyer e Allen (1997); Nascimento,



Lopes e Salgueiro (2008)). Uma vez que quatro das questões, 02, 05, 07 e 15 (identificadas com a letra “R”), foram formuladas de forma negativa, a escala de “likert” terá de ser invertida aquando da sua cotação.

A fiabilidade dos resultados obtidos através de questionários calcula-se com recurso ao Alfa de Cronbach que nos permite validar estrutural os questionários em estudos com interações de variáveis e quando são aplicadas análises fatoriais para as validações dos questionários (Dewbrry, 2004). Assim, considera-se haver uma Boa consistência de dados para um $\alpha > 0,8$ (Pestana e Gagueiro, 2008).

Na versão portuguesa da escala, Nascimento, Lopes e Salgueiro (2008), obtiveram resultados do Coeficiente Alfa de Cronbach, ao nível da validade interna do instrumento de 0.91 para o comprometimento afetivo, 0.84 para o comprometimento normativo e 0.91 para o comprometimento calculativo (Nascimento, Lopes e Salgueiro, 2008), sendo todos estes valores, superiores aos obtidos no estudo de Meyer e Allen (1997), sendo estes de 0.85, 0.73 e 0.79, respetivamente.

Para efeito do presente estudo, o termo “empresa” foi substituído pelo termo “Marinha”, a fim de permitir uma melhor identificação da amostra com o instrumento.

3.2.3. Técnicas de tratamento de dados

A fim de auxiliar a obtenção de respostas aos objetivos do presente estudo foram realizadas diversas análises, utilizando o software estatístico IBM “*Statistical Package for Social Sciences*” (SPSS) – versão 20, nomeadamente:

- i) Análise fatorial (Apêndice C). Para avaliar a validade dos instrumentos utilizados foram realizadas análises fatoriais. Estas análises permitem saber de que forma os itens se organizam/agrupam em fatores/dimensões mais amplos/abrangentes, capazes de explicar a sua variância.

Para realizar estas análises recorreu-se à utilização de Análises Fatorial Exploratória (AFE), tendo-se adotado como método de extração, a Análise de Componentes Principais (ACP), com uma Rotação oblíqua de máxima variância (VARIMAX). Nos casos em que se mostrou necessário, a análise foi complementada com uma Análise Fatorial Confirmatória (AFC) tendo em vista a clarificação da robustez estatística dos instrumentos utilizados.

- ii) Escala CO de Meyer e Allen (1997), adaptada por Nascimento, Lopes e Salgueiro (2008) ao contexto Português. Através da análise da escala CO verificou-se que o valor de KMO superior a .8 confirma a adequabilidade da amostragem para a análise e a significância estatística do teste de esfericidade de Bartlett indica que a correlação entre os itens é suficientemente relevante para concretizar a ACP (KMO=.890; $\chi^2=6295,252$; Bartlett $p<.01$). Sendo que um KMO>0.8 é considerado de Bom (Maroco, 2007).

Os resultados permitiram extrair três fatores/dimensões com *eigenvalues* superiores a 1 que em conjunto explicam 60.55% da variância.

A análise do histograma (*scree plot*) converge com estes dados, sugerindo a retenção/extração de 3 fatores/dimensões que correspondem ao CA, CC e CN, tal como verificado por Nascimento, Lopes e Salgueiro (2008). Através da tabela com a matriz de rotação pode-se constatar que os itens se organizam da seguinte forma: Fator 1, CA, itens 2, 6, 7, 9, 11 e 15 (Quero permanecer); Fator 2, CN, itens 4, 5, 8, e 12 (Tenho de permanecer); Fator 3, CC, itens 1, 3, 13, 14, 16 e 19 (Preciso de permanecer).

Tendo em conta a consistência dos resultados obtidos, considera-se que a presente solução fatorial é adequada para descrever os dados, motivo pelo qual será adotada para conduzir as restantes análises.

- iii) À semelhança do que foi feito para a escala CO, realizou-se uma ACP com rotação Varimax para avaliação da estrutura fatorial da escala ITF/IFT adaptada por Pereira, Queirós, Gonçalves, Carlotto e Borges (2014).

Numa análise inicial, considerando os fatores com *eigenvalues* superiores a 1 emergiram 5 fatores/dimensões, sendo dois desses fatores/dimensões compostos essencialmente por itens relativos à IFT positiva. Para além disso, a análise do *scree plot* sugere uma maior adequabilidade de uma solução de 4 fatores/dimensões. Tendo em conta o exposto, conduziu-se uma nova análise desta vez optando por forçar a distribuição dos itens em 4 fatores/dimensões. Nesta nova análise, os valores de KMO e do teste de Bartlett cumprem claramente os critérios de aceitabilidade para dar continuidade à análise (KMO=.869; $\chi^2=8153,644$; Bartlett $p<.01$). Na tabela da matriz fatorial constatou-se que os itens se distribuem de acordo com a solução fatorial teoricamente prevista por Pereira,



Queirós, Gonçalves, Carlotto e Borges (2014): Fator 1, ITF negativa, itens 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 e 8 (dificuldade na gestão familiar e doméstica); Fator 2, ITF positiva, itens 13, 14, 15, 16 e 17 (facilidade na gestão familiar e doméstica); Fator 3, IFT positiva, itens 18, 19, 20, 21 e 22 (ambiente familiar favorece o trabalho); Fator 4, IFT negativa, itens 9, 10, 11 e 12 (ambiente familiar prejudica o trabalho).

No entanto, é possível constatar que os itens 13 e 18 demonstram fragilidades no que toca à sua carga fatorial. Concretamente, o item 13 apresenta uma carga fatorial de .266 e o item 18 pontua em dois fatores, tendo maior carga fatorial num fatorial ao qual teoricamente não pertence.

iv) Fiabilidade. Foi realizada uma análise de consistência interna dos fatores que resultaram da análise fatorial. Concretamente, procurou-se avaliar a estabilidade dos fatores através da análise da sua consistência interna.

Este procedimento estatístico permite saber se os itens estão a avaliar o mesmo construto, sendo os seus coeficientes expressos num intervalo que varia entre 0 e 1. Quanto mais próximo de 1 for o valor obtido nestes coeficientes, maior a consistência interna do fator. Para efeitos de investigação utiliza-se como valor de referência para níveis aceitáveis de consistência interna o valor de .7. Na presente análise o coeficiente adotado foi o alpha de Cronbach.

Quanto à consistência interna da Escala ITF/IFT, adaptada por Pereira, Queirós, Gonçalves, Carlotto e Borges (2014), constatou-se que os valores de alpha de Cronbach (Tabela 1) variam entre .776 para a ITF positiva e .882 para a ITF negativa, o que indica valores aceitáveis a muito bons de consistência interna para os quatro fatores/dimensões. Neste sentido, os resultados obtidos corroboram a coerência no conteúdo dos fatores/dimensões.

Tabela 1 – Consistência interna da escala ITF e IFT

Fator	Alpha de Cronbach
Influência Negativa da Família no Trabalho	.819
Influência Positiva da Família no Trabalho	.817
Influência Negativa do Trabalho na Família	.882
Influência Positiva do Trabalho na Família	.776



Relativamente à consistência interna da escala CO, adaptada por Nascimento, Lopes e Salgueiro (2008) ao contexto Português, os resultados obtidos no âmbito do presente estudo, indicam que os valores de consistência interna (Tabela 2) variam entre .845 no CN e .861 no CA, sugerindo uma consistência robusta em todos os fatores/dimensões, ou seja, as questões destes fatores/dimensões estão altamente intercorrelacionadas, o que indica que avaliam o mesmo construto.

Tabela 2 – Consistência interna da escala CO

Fator	Alpha de Cronbach
Comprometimento Afetivo	.861
Comprometimento Calculativo	.847
Comprometimento Normativo	.845

- v) **Comparações entre grupos.** As comparações permitem avaliar se existem diferenças significativas entre as médias dos grupos em análise. Para proceder a comparações entre grupos foram utilizados testes paramétricos (t test e ANOVA) ou não paramétricos (Kruskal-Wallis e Mann Whitney) tendo em conta a sua adequabilidade aos dados da amostra. Os grupos com menos de 30 observações foram excluídos das análises devido à fraca representatividade e relevância estatística.

Foram também realizados t testes para amostras emparelhadas nos casos em que se pretendeu avaliar a diferença de médias entre duas variáveis na totalidade da amostra.

- vi) **Correlações.** A análise correlacional permite avaliar o grau de associação entre duas variáveis. Para realizar estas análises recorreu-se ao r de Pearson. Este é um procedimento estatístico cujo valor varia entre -1 e 1. Quanto mais próximo de -1 ou 1, mais forte é a relação entre as variáveis, sendo que, a correlação positiva indica que ambas as variáveis tendem a aumentar ou diminuir em conjunto, enquanto a correlação negativa indica que quando uma variável aumenta a outra diminui.



- vii) **Estatística descritiva.** No âmbito da estatística descritiva foram realizadas essencialmente análises das frequências e obtida a sua conversão para valores percentuais, assim como medidas de tendência central e de dispersão.



4. Apresentação dos dados e discussão dos resultados

No decorrer do presente capítulo, são analisados e interpretados os dados por forma a obter respostas para as Questões Derivadas e Questão Central da presente investigação.

4.1. QD1 - Qual a perceção que os militares da MP têm sobre a RTF?

4.1.1. Correlações entre as diferentes dimensões da RTF

Pela análise da tabela de correlações (Tabela 3) podemos constatar que existem três correlações estatisticamente significativas, nomeadamente:

- Moderada positiva entre a ITF negativa e a IFT negativa ($r = .418, p < .001$);
- Fraca negativa entre a ITF positiva e a ITF negativa ($r = -.201, p < .001$);
- Moderada positiva entre a ITF positiva e a IFT positiva ($r = .532, p < .001$).

Tabela 3 – Correlações entre dimensões da RTF

	ITFN	IFTN	ITFP
IFTN	.418**		
ITFP	-.201**	.008	
IFTP	-.024	.060	.532**

** Correlação significativa ao nível de 0.01

Estes resultados indicam que maiores níveis de IFT positiva estão associados a maiores níveis de ITF positiva. O mesmo acontece no que diz respeito à influência negativa, ou seja, quanto maior for a ITF negativa maior é a IFT negativa e vice-versa.

Em sentido distinto, a ITF negativa diminui quando a ITF positiva aumenta. No entanto, o mesmo não acontece entre a IFT negativa ou positiva, uma vez que não há relação entre estas dimensões.

4.1.2. Comparação de médias nas diferentes dimensões da RTF

Para responder à QD1 mostrou-se relevante analisar eventuais diferenças no impacto que as dimensões da RTF têm nos militares da Marinha Portuguesa.

Tendo em conta o exposto, procedeu-se a uma comparação emparelhada da IFT negativa com a ITF negativa e da IFT positiva com a ITF positiva (Tabela 4).



Tabela 4 – Média e desvio padrão da comparação emparelhada ITFN – IFTN e ITFP – IFTP

		Média	N	DP
Par 1	ITFN	2,1371	826	,51405
	IFTN	1,5542	826	,47019
Par 2	ITFP	2,1084	838	,54363
	IFTP	2,2437	838	,72349

No sentido de verificar a relevância estatística da diferença entre as médias, procedeu-se a um Teste *t-student* para amostras emparelhadas (Tabela 5). Os testes-t são um tipo de teste de hipóteses que permitem comparar médias.

Tabela 5 – Significância estatística da comparação emparelhada ITFN – IFTN e ITFP - IFTP

		Média	DP	t	gl	Sig.
Par 1	ITFN - IFTN	,58293	,53212	31,484	825	,000
Par 2	ITFP - IFTP	-,13532	,63304	-6,188	837	,000

Paralelamente, procedeu-se também a uma análise emparelhada da ITF negativa com a ITF positiva e da IFT negativa com a IFT positiva.

Tabela 6 – Média e desvio padrão da comparação emparelhada ITFN – ITFP e IFTN - IFTP

		Média	N	DP
Par 1	ITFN	2,1303	849	,51364
	ITFP	2,1079	849	,54327
Par 2	IFTN	1,5567	811	,46929
	IFTP	2,2365	811	,71433

No sentido de verificar a relevância estatística da diferença entre as médias, procedeu-se a um teste *t-student* para amostras emparelhadas (Tabela 7).



Tabela 7 – Significância estatística da comparação emparelhada ITFN – IFTP e IFTN - IFTP

		Média	DP	t	gl	Sig.
Par 1	ITFN - IFTP	,02241	,81937	,797	848	,426
Par 2	IFTN - IFTP	-,67978	,83064	-23,306	810	,000

4.1.3. Resposta à QD1

Efetuada a análise dos resultados obtidos na comparação emparelhada da IFT negativa com a ITF negativa e da IFT positiva com a ITF positiva, é possível constatar que há diferenças estatisticamente significativas ($p < .01$) entre a ITF negativa ($M=2,14$; $DP=0,51$) e a IFT negativa ($M=1,55$; $DP=0,47$), assim como entre a ITF positiva ($M=2,11$; $DP=0,54$) e a IFT positiva ($M=2,24$; $DP=0,72$), ou seja, os participantes consideram que existe uma maior ITF negativa do que IFT negativa e, por outro lado, a família tem maior influência positiva no trabalho do que o trabalho tem na família.

Relativamente à análise emparelhada da ITF negativa com a ITF positiva e da IFT negativa com a IFT positiva, constatou-se que apenas existem diferenças estatisticamente significativas ($p < .01$) na comparação entre a IFT negativa ($M=1,56$; $DP=0,47$) e a IFT positiva ($M=2,24$; $DP=0,71$), representado estes dados que a família possui mais impacto positivo do que negativo no trabalho.

4.2. QD2 - Qual a percepção que os militares da MP têm sobre o CO com a MP?

4.2.1. Correlações entre as diferentes dimensões do CO

Pela análise da tabela de correlações (Tabela 8) verificam-se três correlações estatisticamente significativas, nomeadamente:

- Fraca positiva entre o CC e o CA ($r = .185$, $p < .001$);
- Forte positiva entre o CN e CA ($r = .628$, $p < .001$);
- Fraca positiva entre o CN e o CC ($r = .288$, $p < .001$).



Tabela 8 – Correlação entre dimensões do CO

	CO Afetivo	CO Calculativo
CO Calculativo	,185**	
CO Normativo	,628**	,288**

** Correlação significativa ao nível de 0.01.

Estes resultados indicam que as diferentes dimensões do CO tendem a aumentar ou diminuir conjuntamente, ou seja, a variação positiva ou negativa em alguma das dimensões do CO está associada a uma variação no mesmo sentido das outras duas dimensões. Essa relação é particularmente vincada entre o CA e o CN.

4.2.2. Comparação de médias das diferentes dimensões do CO

Para analisar de que forma as diferentes dimensões do CO se manifestam na amostra procedeu-se a uma comparação de médias através de um teste para amostras emparelhadas (Tabela 9).

Tabela 9 – Média e desvio padrão da comparação emparelhada das dimensões CO

		Média	N	DP
Par 1	CO Afetivo	4,8474	863	1,37400
	CO Calculativo	3,6788	863	1,32003
Par 2	CO Afetivo	4,8492	870	1,37654
	CO Normativo	3,3451	870	1,57076
Par 3	CO Calculativo	3,6788	863	1,32003
	CO Normativo	3,3433	863	1,57291

No sentido de verificar a relevância estatística da diferença entre as médias, procedeu-se a um teste *t-student* para amostras emparelhadas (Tabela 10).



Tabela 10 – Significância estatística da comparação emparelhada das dimensões CO

		Média	DP	<i>t</i>	gl	Sig.
Par 1	CO Afetivo - CO Calculativo	1,16860	1,72070	19,951	862	,000
Par 2	CO Afetivo - CO Normativo	1,50412	1,28258	34,591	869	,000
Par 3	CO Calculativo - CO Normativo	,33555	1,73840	5,670	862	,000

4.2.3. Resposta à QD2

A análise dos resultados permite constatar que há diferenças estatisticamente significativas ($p < .01$) entre todas as dimensões do CO, sendo que os militares da MP demonstram maior CA ($M=4,85$; $DP=1,37$) do que CC ($M=3,68$; $DP=1,32$) ou CN ($M=3,35$; $DP=1,57$) e também maior CC ($M=3,68$; $DP=1,32$) do que CN ($M=3,35$; $DP=1,57$).

Estes resultados sugerem que os militares da MP estão mais comprometidos com a organização pelo valor ou significado afetivo que a esta representa para eles do que por qualquer sentido de obrigação (CN) ou constrangimentos associados a uma eventual saída (CC) da MP.

4.3. QD3 - Qual a distribuição da amostra, relativamente aos fatores sociodemográficos e profissionais estudados para a análise das variáveis estudadas?

Pela análise dos resultados (Tabela 11) verificou-se que a amostra do presente estudo possui uma idade média de 39,96 ($DP \pm 9,91$) anos, com uma idade mínima de 18 anos e a máxima de 65 anos.



Tabela 11 – Distribuição da amostra face aos fatores sociodemográficos e profissionais

Variável		N	%	% cumulativa
Género	Masculino	743	84,0	84,0
	Feminino	141	16,0	100
Estado civil	Casado/a	468	52,9	52,9
	Divorciado/a	53	6,0	58,9
	Solteiro/a	216	24,4	83,4
	União de facto	146	16,5	99,9
	Viúvo/a	1	,1	100
Escolaridade	Ensino básico	25	2,8	2,8
	Ensino secundário	443	50,2	53
	Bacharelato	44	5,0	58
	Licenciatura	171	19,4	77,4
	Mestrado	195	22,1	99,5
Categoria	Doutoramento	5	,5	100
	Praça	231	26,6	26,6
	Sargento	257	29,5	56,1
	Oficial subalterno	213	24,5	80,6
	Oficial superior	163	18,7	99,3
Situação no quadro	Oficial general	6	,7	100
	Quadro permanente	786	90,9	90,9
Anos de serviço	Regime de contrato	79	9,1	100
	até 10 anos	169	19,8	19,8
	11 a 20 anos	257	30,1	49,8
	21 a 30 anos	247	28,9	78,7
	31 a 40 anos	182	21,3	100
Tem filho(s)	Não	264	30,5	30,5
	Sim	601	69,5	100
Nº de dependentes ou ascendentes a cargo com NE	0	763	89,6	89,6
	1	45	5,3	94,8
	2 ou mais	44	5,2	100
Com quem vive	Cônjuge ou companheiro/a	172	20,2	20,2
	Cônjuge ou companheiro/a e filho(s)	492	57,7	77,9
	Familiares	81	9,5	87,4
	Filho/a/os/as	33	3,9	91,3
	Sozinho/a	74	8,7	100

4.3.1. Resposta à QD3

Considerando a tabela 11, é possível constatar que a amostra se distribui da seguinte forma:

- Sexo: 84% (743) pertence ao sexo masculino e 16% (141) ao sexo feminino;
- Estado civil: 52,9% (468) da amostra está casada, 6% (53) divorciada, 24,4% (216) solteira, 16,5% (146) em união de facto e 0,1% (1) viúva;
- Escolaridade: 2,8% (25) ensino básico, 50,2% (443) ensino secundário, 5% (44) bacharelato, 19,4% (171) licenciatura, 22,1% (195) mestrado e 0,5% (5) doutoramento;



- Categoria: 26,6% (231) dos militares são Praças, 29,5% (257) Sargentos, 24,5% (213) Oficiais subalternos, 18,7% (163) Oficiais superiores e 0,7% (6) Oficiais generais;
- Situação no quadro: 90,9% (786) quadro permanente e 9,1% (79) regime de contrato;
- Anos de serviço: 19,8% (169) tem até 10 anos de serviço, 30,1% (257) tem entre 11 a 20 anos, 28,9% (247) tem entre 21 a 30 anos e 21,3% (182) tem entre 31 e 40 anos;
- Filho(s): 30,5% (264) não têm filhos, enquanto que 69,5% (601) têm filhos;
- N.º de dependentes ou ascendentes a cargo com NE: 89,6% (763) não tem dependentes ou ascendentes com NE, 5,3% (45) tem um e 5,2% (44) tem dois ou mais;
- Com quem vive: 20,2% (172) dos militares vivem com o cônjuge ou companheiro/a, 57,7% (492) vivem com o cônjuge ou companheiro/a e filho(s), 9,5% (81) vivem com os familiares, 3,9% (33) vivem com os filhos e 8,7% (74) vivem sozinhos.

4.4. QD4 - Qual a relação existente entre a RTF e o CO nos diferentes perfis identificados na amostra?

4.4.1. Comparações nas dimensões da RTF

Comparação entre militares com e sem filhos. Pela análise da tabela 12 verifica-se que não há diferenças estatisticamente significativas ($p > .05$) no que diz respeito às diferentes dimensões.

Tabela 12 – Comparação entre militares com e sem filhos e as dimensões da RTF

				<i>Mann-Whitney</i>		
	Tem filho/s	N	Rank Médio	<i>Z</i>	<i>U</i>	<i>p</i>
ITFN	Não	262	436,30	-,575	76031,500	,565
	Sim	595	425,78			
IFTN	Não	252	400,37	-,220	69015,000	,826
	Sim	553	404,20			
ITFP	Não	258	429,62	-1,232	69629,000	,218
	Sim	570	407,66			
IFTP	Não	258	433,70	-1,179	70897,500	,238
	Sim	579	412,45			



Comparação entre militares do género masculino e feminino. Pela análise dos resultados da tabela 13, verifica-se que apenas existe uma relação estatisticamente significativa ($U=42768,000$; $p<.05$) entre homens e mulheres, nomeadamente no que se refere à IFT positiva. Concretamente, constata-se que as mulheres (Rank Médio=476,59) revelam maior IFT positiva do que os homens (Rank Médio=418,65).

Tabela 13 – Comparação entre militares do sexo masculino e feminino e as dimensões da RTF

	Sexo	N	Rank Médio	<i>Mann-Whitney</i>		
				<i>Z</i>	<i>U</i>	<i>p</i>
ITFN	Masculino	736	444,91	-1,725	46802,500	,085
	Feminino	140	404,80			
IFTN	Masculino	688	416,99	-1,240	43691,500	,215
	Feminino	136	389,76			
ITFP	Masculino	710	425,40	-,383	47637,500	,702
	Feminino	137	416,72			
IFTP	Masculino	717	418,65	-2,534	42768,000	,011
	Feminino	138	476,59			



Comparação por estado civil. Pela análise da tabela 14 não se verificam diferenças estatisticamente significativas ($p>.05$) no que diz respeito às diferentes dimensões.

Tabela 14 – Comparação por estado civil e as dimensões da RTF

				<i>Kruskal-Wallis</i>		
		N	Rank Médio	g.l.	χ^2	<i>p</i>
ITFN	Casado/a	463	430,79	3	2,507	,474
	Divorciado/a	53	442,15			
	Solteiro/a	214	434,14			
	União de facto	146	468,01			
IFTN	Casado/a	430	412,66	3	6,771	,080
	Divorciado/a	51	491,68			
	Solteiro/a	206	402,46			
	União de facto	137	397,61			
ITFP	Casado/a	446	428,27	3	3,925	,270
	Divorciado/a	51	413,41			
	Solteiro/a	208	440,46			
	União de facto	142	390,28			
IFTP	Casado/a	451	417,77	3	5,924	,115
	Divorciado/a	53	461,47			
	Solteiro/a	207	457,39			
	União de facto	144	405,48			

Comparação por composição do agregado familiar/com quem vive. Pela análise dos resultados da tabela 15 pode-se verificar que existem diferenças estatisticamente significativas ao nível da IFT negativa ($\chi^2(4) = 14,804$, $p < .01$) e da IFT positiva ($\chi^2(4) = 11,102$, $p < .05$). No entanto, o teste *Post Hoc* apenas corrobora essas diferenças na IFT negativa. Concretamente, verifica-se que os militares que vivem apenas com os filhos (Rank Médio=514,18) reportam uma maior IFT negativa do que os militares que vivem com o cônjuge/companheiro(a) (Rank Médio=363,25). É importante referir que também na IFT negativa, ficou muito próxima da significância estatística ($p = .053$), a comparação entre os



militares que vivem com os filhos (Rank Médio=514,18) e os que vivem com o cônjuge/companheiro(a) e os filhos (Rank Médio=395,50).

Apesar de o teste *Post Hoc* não corroborar as diferenças estatisticamente significativas ao nível da IFT positiva, verifica-se que ficou no limite da significância estatística ($p=.058$) a comparação entre os militares que vivem com familiares (Rank Médio=482,19) e aqueles que vivem com o cônjuge/companheiro(a) e os filhos (Rank Médio=401,57), o que a confirmar-se indicaria que os que vivem com familiares revelam maior IFT positiva.



Tabela 15 - Comparação por composição do agregado familiar e as dimensões da RTF

			<i>Kruskal-Wallis</i>		
Com quem vive atualmente		N	Rank Médio	g.l.	χ^2 p
ITFN	Cônjuge ou companheiro/a	171	419,38	4	4,437 ,350
	Cônjuge ou companheiro/a e filho(s)	489	417,29		
	Familiares	80	473,51		
	Filho/a/os/as	33	450,26		
	Sozinho/a	73	407,88		
IFTN	Cônjuge ou companheiro/a	162	363,25	4	14,804 ,005
	Cônjuge ou companheiro/a e filho(s)	458	395,50		
	Familiares	77	442,47		
	Filho/a/os/as	30	514,18		
	Sozinho/a	69	401,79		
ITFP	Cônjuge ou companheiro/a	167	413,24	4	,448 ,978
	Cônjuge ou companheiro/a e filho(s)	470	405,24		
	Familiares	76	419,43		
	Filho/a/os/as	32	407,81		
	Sozinho/a	73	418,75		
IFTP	Cônjuge ou companheiro/a	169	398,71	4	11,102 ,025
	Cônjuge ou companheiro/a e filho(s)	475	401,57		
	Familiares	77	482,19		
	Filho/a/os/as	33	481,77		
	Sozinho/a	72	422,14		



Comparação por categoria. Pela análise da tabela 16 verifica-se que existem diferenças estatisticamente significativas ao nível da ITF negativa ($\chi^2(3)=11,482, p<.01$). O teste *Post Hoc* revela que as Praças (Rank Médio=470,95) percecionam maior ITF negativa do que os Sargentos (Rank Médio=398,99) (*Post Hoc, p<.05*). Entre os restantes grupos não há diferenças significativas.

Paralelamente, também se verificaram diferenças significativas no que diz respeito à IFT positiva ($\chi^2(3)=11,003, p<.05$), tendo a análise *Post Hoc*, confirmado que as Praças (Rank Médio=443,51) e os Oficiais subalternos (Rank Médio=436,81) obtêm valores mais elevados do que os Oficiais superiores (Rank Médio=367,10) (*Post Hoc, p<.05*).

Tabela 16 – Comparação por categoria e as dimensões da RTF

	Categoria	N	Rank Médio	<i>Kruskal-Wallis</i>		
				g.l.	χ^2	p
ITFN	Praça	229	470,95	3	11,482	,009
	Sargento	255	398,99			
	Oficial subalterno	212	434,46			
	Oficial superior	161	409,67			
IFTN	Praça	212	436,81	3	7,629	,054
	Sargento	239	399,87			
	Oficial subalterno	203	393,77			
	Oficial superior	151	372,89			
ITFP	Praça	220	417,59	3	2,020	,568
	Sargento	244	399,17			
	Oficial subalterno	206	430,38			
	Oficial superior	157	410,52			
IFTP	Praça	222	443,51	3	11,003	,012
	Sargento	246	413,88			
	Oficial subalterno	208	436,81			
	Oficial superior	160	367,10			



Comparação por situação no quadro. Pode-se constatar, pela análise da tabela 17, que não há diferenças estatisticamente significativas ($p>.05$) entre os Ranks Médios dos militares do QP e dos militares do RC.

Tabela 17 – Comparação por situação no quadro e as dimensões da RTF

	Situação no quadro	N	Rank Médio	<i>Mann-Whitney</i>		
				Z	U	p
ITFN	Quadro permanente	779	433,44	-1,467	27702,000	,142
	Regime de contrato	79	390,66			
IFTN	Quadro permanente	731	406,16	-1,235	24733,500	,217
	Regime de contrato	74	371,74			
ITFP	Quadro permanente	752	415,04	-,205	28172,000	,838
	Regime de contrato	76	409,18			
IFTP	Quadro permanente	760	415,38	-1,365	26512,000	,172
	Regime de contrato	77	454,69			

Comparações por anos de serviço. Pela análise dos resultados da tabela 18, pode-se constatar que existem diferenças estatisticamente significativas nas seguintes dimensões:

- Na ITF negativa verifica-se que os militares com 31 a 40 anos de serviço (Rank Médio=351,70) revelam pontuações significativamente mais baixas do que os militares com 21 a 30 anos de serviço (Rank Médio=434,35) e do que os militares com 11 a 20 anos de serviço (Rank Médio=475,13) (*Post Hoc*, $p<.01$);
- Na IFT negativa constata-se que os militares com 31 a 40 anos de serviço (Rank Médio=346,22) revelam pontuações significativamente mais baixas do que os militares com 21 a 30 anos de serviço (Rank Médio=420,64) e do que os militares com 11 a 20 anos de serviço (Rank Médio=429,23) (*Post Hoc*, $p<.01$). No mesmo sentido, o grupo de militares que têm até 10 anos de serviço (Rank Médio=368,79) revela menores níveis de IFT negativa do que os militares com 11 a 20 anos de serviço (Rank Médio=429,23), ainda que esta diferença esteja no limite da significância estatística (*Post Hoc*, $p=.05$);



- Na IFT positiva verifica-se que os militares que têm até 10 anos de serviço (Rank Médio=446,55) revelam valores significativamente mais elevados do que os militares com 31 a 40 anos de serviço (Rank Médio=378,10) (Post Hoc, $p < .05$).

Tabela 18 – Comparação por anos de serviço e as dimensões da RTF

	Anos de serviço	N	Rank Médio	<i>Kruskal-Wallis</i>		
				g.l.	χ^2	<i>l</i>
ITFN	até 10 anos	169	411,43	3	27,853	,0
	11 a 20 anos	255	475,13			
	21 a 30 anos	244	434,35			
	31 a 40 anos	180	351,70			
IFTN	até 10 anos	160	368,79	3	18,076	,0
	11 a 20 anos	248	429,23			
	21 a 30 anos	228	420,64			
	31 a 40 anos	159	346,22			
ITFP	até 10 anos	164	421,60	3	1,739	,6
	11 a 20 anos	249	400,14			
	21 a 30 anos	233	400,85			
	31 a 40 anos	172	423,24			
ITFP	até 10 anos	164	446,55	3	8,475	,0
	11 a 20 anos	250	428,32			
	21 a 30 anos	238	402,92			
	31 a 40 anos	175	378,10			

4.4.2. Comparações nas dimensões do CO

Comparações entre militares com e sem filhos. Pela análise da tabela 19 verifica-se que existem diferenças estatisticamente significativas, nomeadamente:

- No CA, sendo que os militares com filhos (Rank Médio=447,79) revelam valores mais elevados do que os militares sem filhos (Rank Médio=375,20) ($U=63737,000$; $p < .01$);



- No CC, constatando-se que os militares com filhos (Rank Médio=433,62) revelam valores mais elevados do que os militares sem filhos (Rank Médio=397,11) ($U=68904,000$; $p<.05$).

Tabela 19 – Comparação entre militares com e sem filhos e as dimensões do CO

	Tem filho/s	N	Rank Médio	<i>Mann-Whitney</i>		
				Z	U	p
CO Afetivo	Não	261	375.20	-3,979	63737,000	,000
	Sim	589	447.79			
CO Calculativo	Não	257	397.11	-2,003	68904,000	,045
	Sim	587	433.62			
CO Normativo	Não	262	440.69	-,959	74621,000	,338
	Sim	594	423.12			

Comparação entre militares do sexo masculino e feminino. Através da análise da tabela 20 verifica-se que as mulheres (Rank Médio=471,19) revelam valores mais elevados do que os homens (Rank Médio=423,13) de CC ($U=45093,500$; $p<.05$). Da mesma forma, também ao nível do CN ($U=42086,500$; $p<.01$) as mulheres (Rank Médio=505,51) revelam valores mais elevados do que os homens (Rank Médio=424,42).

Tabela 20 – Comparação entre militares do sexo masculino e feminino e as dimensões do CO

	Sexo	N	Rank Médio	<i>Mann-Whitney</i>		
				Z	U	p
CO Afetivo	Masculino	727	433,50	-,268	50523,000	,788
	Feminino	141	439,68			
CO Calculativo	Masculino	720	423,13	-2,100	45093,500	,036
	Feminino	141	471,19			
CO Normativo	Masculino	733	424,42	-3,498	42086,500	,000
	Feminino	141	505,51			



Comparações por estado civil. Através da análise dos resultados da tabela 21, pode-se constatar que apenas existem diferenças estatisticamente significativas ($\chi^2(3)=16,247$, $p<.01$) ao nível do CA. Concretamente, verifica-se que os militares solteiros (Rank Médio=389,60) revelam menores níveis de CA do que os militares casados (Rank Médio=461,01) (*Post Hoc*, $p<.01$).

Tabela 21 – Comparações por estado civil e as dimensões do CO

	Estado Civil	N	Rank Médio	<i>Kruskal-Wallis</i>		
				g.l.	χ^2	<i>p</i>
CO Afetivo	Casado/a	458	461.01	3	16,247	,001
	Divorciado/a	53	474.17			
	Solteiro/a	212	389.60			
	União de facto	144	398.67			
CO Calculativo	Casado/a	455	431.53	3	7,692	,053
	Divorciado/a	52	518.38			
	Solteiro/a	209	416.82			
	União de facto	144	415.39			
CO Normativo	Casado/a	461	431.81	3	6,529	,089
	Divorciado/a	53	472.04			
	Solteiro/a	214	463.67			
	União de facto	145	401.34			

Comparações por composição do agregado familiar/com quem vive. Pela análise dos resultados da tabela 22, pode-se constatar que existem diferenças estatisticamente significativas ao nível do CA ($\chi^2(4) =15,441$, $p<.01$) e do CC ($\chi^2(4) =13,601$, $p<.01$), nomeadamente:

- Ao nível do CA constata-se que os militares que vivem com os familiares (Rank Médio=327,78) revelam valores mais baixos do que os militares que vivem com o cônjuge ou companheiro/a e filho(s) (Rank Médio=439,69) (*Post Hoc*, $p<.01$);



- Ao nível do CC, verifica-se que os militares que vivem com o(s) filho(s) (Rank Médio=513,27) revelam valores mais elevados do que aqueles que vivem com o cônjuge ou companheiro/a (Rank Médio=367,87) (Post Hoc, $p < .01$).

Tabela 22 – Comparações por composição do agregado familiar e as dimensões do CO

				<i>Kruskal-Wallis</i>		
Com quem vive atualmente		N	Rank Médio	g.l.	χ^2	<i>p</i>
CO Afetivo	Cônjuge ou companheiro/a	171	406.23	4	15,441	,004
	Cônjuge ou companheiro/a e filho(s)	481	439.69			
	Familiares	79	327.78			
	Filho/a/os/as	33	425.89			
	Sozinho/a	73	408.21			
CO Calculativo	Cônjuge ou companheiro/a	171	367.87	4	13,601	,009
	Cônjuge ou companheiro/a e filho(s)	479	425.29			
	Familiares	77	433.67			
	Filho/a/os/as	33	513.27			
	Sozinho/a	71	404.85			
CO Normativo	Cônjuge ou companheiro/a	171	422.76	4	2,714	,607
	Cônjuge ou companheiro/a e filho(s)	485	416.00			
	Familiares	80	438.44			
	Filho/a/os/as	33	389.67			
	Sozinho/a	74	456.24			

Comparação por categoria. Pela análise da tabela 23, pode-se constatar que:

- Ao nível do CA, as Praças (Rank Médio=330) revelam valores significativamente mais baixos do que os Sargentos (Rank Médio=408,96), os Oficiais subalternos (Rank



Médio=435,55) e os Oficiais superiores (Rank Médio=568,55) (*Post Hoc*, $p<.01$). Paralelamente, os Oficiais superiores (Rank Médio=568,55) revelam valores mais elevados do que os Oficiais subalternos (Rank Médio=435,55) e os Sargentos (Rank Médio=408,96) (*Post Hoc*, $p<.01$);

- Relativamente ao CC não se verificam diferenças estatisticamente significativas entre os grupos ($p>.05$);
- Ao nível do CN as Praças (Rank Médio=377,12) revelam valores significativamente mais baixos do que os Oficiais subalternos (Rank Médio=487,63) e superiores (Rank Médio=460,59) (*Post Hoc*, $p<.01$). Por sua vez, os Sargentos (Rank Médio=402,71) revelam valores significativamente mais baixos do que os Oficiais subalternos (Rank Médio=487,63) (*Post Hoc*, $p<.01$).

Tabela 23 – Comparação por categoria e as dimensões do CO

	Categoria	N	Rank Médio	<i>Kruskal-Wallis</i>		
				g.l.	χ^2	<i>p</i>
CO Afetivo	Praça	224	330,00	3	90,404	,000
	Sargento	253	408,96			
	Oficial subalterno	211	435,55			
	Oficial superior	161	568,55			
CO Calculativo	Praça	221	418,01	3	90,404	,952
	Sargento	251	429,00			
	Oficial subalterno	210	418,04			
	Oficial superior	160	419,11			
CO Normativo	Praça	226	377,12	3	90,404	,000
	Sargento	255	402,71			
	Oficial subalterno	213	487,63			
	Oficial superior	161	460,59			

Comparação por situação no quadro. A análise da situação no quadro (Tabela 24) revelou diferenças estatisticamente significativas ($U=21790,000$; $p<.01$) ao nível do CA,



evidenciando que os militares em RC (Rank Médio=318,86) revelam valores mais baixos do que os militares do QP (Rank Médio=436,27). Nos restantes domínios do CO não se observam diferenças significativas ($p>.05$).

Tabela 24 – Comparação por situação no quadro e as dimensões do CO

				<i>Mann-Whitney</i>		
	Situação no quadro	N	Rank Médio	Z	U	p
CO Afetivo	Quadro permanente	772	436,27	-4,029	21790,000	,000
	Regime de contrato	78	318,86			
CO Calculativo	Quadro permanente	767	426,79	-1,616	26236,500	,106
	Regime de contrato	77	379,73			
CO Normativo	Quadro permanente	778	427,75	-,280	29759,500	,779
	Regime de contrato	78	435,97			

Comparação por anos de serviço. A análise dos dados da tabela 25 indica que existem diferenças estatisticamente significativas em todos os domínios do CO:

- Ao nível do CA verificou-se que os militares com 31 a 40 anos de serviço (Rank Médio=540,77) revelam pontuações significativamente mais elevadas do que os militares com 21 a 30 anos (Rank Médio=409,60), com 11 a 20 anos (Rank Médio=378,76) e até 10 anos de serviço (Rank Médio=369,10) (*Post Hoc*, $p<.01$). Globalmente, os dados sugerem um aumento dos valores de CA à medida que os anos de serviço aumentam, mas as diferenças apenas são significativas para o grupo com 31 a 40 anos de serviço;



- Ao nível do CC verificou-se que existe uma diferença estatisticamente significativa, entre o grupo com 21 a 30 anos (Rank Médio=468,41) e o grupo com 11 a 20 anos de serviço (Rank Médio=373,42) (*Post Hoc*, $p<.01$). Estes grupos evidenciam, respetivamente, o maior e menor CC;
- Ao nível do CN constata-se que o grupo com 11 a 20 anos de serviço (Rank Médio=386,38) revela valores significativamente mais baixos do que o grupo com até 10 anos (Rank Médio=468,42) e com 31 a 40 anos (Rank Médio=497,16) (*Post Hoc*, $p<.01$). Também o grupo com 21 a 30 anos de serviço releva valores de CN significativamente mais baixos do que os militares com até 10 anos (Rank Médio=468,42) e com 31 a 40 anos (Rank Médio=497,16) (*Post Hoc*, $p<.01$). Os grupos com mais e menos anos de serviço revelam os valores mais elevados de CN.

Tabela 25 – Comparação por anos de serviço e as dimensões do CO

				<i>Kruskal-Wallis</i>		
	Anos de serviço	N	Rank Médio	g.l.	χ^2	p
CO Afetivo	até 10 anos	165	369,10	3	59,676	,000
	11 a 20 anos	252	378,76			
	21 a 30 anos	243	409,60			
	31 a 40 anos	180	540,77			
CO Calculativo	até 10 anos	163	405,84	3	19,619	,000
	11 a 20 anos	250	373,42			
	21 a 30 anos	242	468,41			
	31 a 40 anos	179	420,85			
CO Normativo	até 10 anos	166	468,42	3	36,595	,000
	11 a 20 anos	256	386,38			
	21 a 30 anos	244	377,55			
	31 a 40 anos	180	497,16			

4.4.3. Correlações entre as dimensões do CO e da RTF

Pela análise da tabela de correlações (Tabela 26) constata-se cinco correlações negativas estatisticamente significativas, nomeadamente:

- Moderada, entre o CA e a ITF negativa ($r = -.327, p < .01$);
- Fraca, entre o CA e a IFT negativa ($r = -.252, p < .01$);
- Fraca, entre o CC e a ITF negativa ($r = -.104, p < .01$);
- Fraca, entre o CN e a ITF negativa ($r = -.201, p < .01$);
- Fraca, entre o CN e a IFT negativa ($r = -.138, p < .01$).

Para além disso, verificam-se seis correlações positivas estatisticamente significativas:

- Fraca, entre o CA a ITF positiva ($r = .290, p < .01$);
- Fraca, entre o CA e a IFT positiva ($r = .209, p < .01$);
- Fraca, entre o CC a ITF positiva ($r = .095, p < .01$);
- Fraca, entre o CC e a IFT positiva ($r = .110, p < .01$);
- Fraca, entre o CN a ITF positiva ($r = .244, p < .01$);
- Fraca, entre o CN e a IFT positiva ($r = .235, p < .01$).

Tabela 26 – Correlações entre as dimensões do CO e da RTF

	CO Afetivo	CO Calculativo	CO Normativo
ITFN	-,327**	-,104**	-,201**
IFTN	-,252**	,050	-,138**
ITFP	,290**	,095**	,244**
IFTP	,209**	,110**	,235**

** Correlação significativa ao nível de 0.01

4.4.4. Resposta à QD4

Os resultados obtidos durante a correlação entre as diferentes dimensões da RTF e do CO, indicam que existe uma relação consistente entre as mesmas. Pode-se verificar que, à exceção da relação entre o CC e a IFT negativa, níveis mais elevados de CO, independentemente do tipo, estão associados uma menor perceção de ITF negativa e IFT negativa. No sentido oposto, as diferentes dimensões do CO estão correlacionadas



positivamente com a IFT positiva e ITF positiva, o que significa que com maior CO aumenta também a percepção da IFT positiva e da ITF positiva.

Voltando um pouco atrás, nomeadamente ao ponto 4.2.1., é possível verificar que o CA possui uma relação vincada positiva com o CN e este com o CC, pelo que, me leva a considerar para efeito do presente estudo, que o CA é a dimensão da variável CO, que maior influência possui, sobre as outras dimensões, ou seja, se o CA aumenta, também o CN e o CC aumentarão e vice-versa.

Posto isto, com o objetivo de responder à QD4 de forma mais objetiva e simples possível, optou-se por destacar a dimensão CA do CO e a sua relação com as restantes dimensões da RTF, uma vez que, como foi referido anteriormente é o CA que mais influencia e “conduz” positivamente as outras variáveis do CO, assim como, aquela que demonstrou relações mais fortes com as dimensões da RTF.

Nesse sentido, destaca-se, a correlação moderada negativa entre o CA e a ITF negativa. Esta correlação indica que, maiores níveis de CA estão associados a menores níveis de percepção de ITF negativa, e que maiores níveis de ITF negativa estão associados a menores níveis de CA.

Posto isto, quanto aos resultados obtidos na comparação das diferentes dimensões da RTF e do CO, conclui-se em resumo que:

RTF

Não existem diferenças estatisticamente significativas relativamente aos diferentes perfis identificados entre os militares da MP, com e sem filhos, diferentes estados civis e diferentes vínculos à MP (QP ou RC).

Quanto ao sexo, poucas diferenças foram encontradas, no entanto, destaca-se o facto de os militares do sexo feminino percecionarem uma maior IFT positiva.

Relativamente ao agregado familiar, verificou-se que os militares que vivem apenas com os filhos são aqueles que percecionam uma maior IFT negativa, enquanto que aqueles que vivem com os filhos e/ou o cônjuge, possuem a percepção de que a IFT é positiva.

É na categoria das Praças que existe uma maior percepção de ITF negativa, seguida imediatamente pela categoria dos Oficiais subalternos que revela também maior ITF



negativa do que as restantes classes. Estas duas classes mencionadas são também aquelas que percecionam uma maior IFT positiva.

Por fim, e ainda relativamente à comparação das dimensões da RTF, foi possível verificar, no que diz respeito aos anos de serviço na MP, que a perceção de IFT positiva é diretamente proporcional aos anos de serviço e que é o grupo de militares com 11 a 20 anos de serviço que perceciona uma maior ITF e IFT negativas.

CO

Relativamente ao CO e em particular ao CA, destaca-se o facto de dos militares com filhos, casados, que vivem com cônjuge e filhos, pertencentes ao QP e com mais anos de serviço, serem aqueles que percecionam um maior CA com a MP.

Ainda relativamente ao CA, constatou-se que esta dimensão do CO, é diretamente proporcional à categoria a que os militares pertencem, ou seja, os militares pertencentes a categorias superiores possuem maior CA e categorias inferiores menor CA.

Quanto às dimensões CN e CC, foi possível destacar o facto de serem as mulheres que percecionam maiores níveis de CC e CN e o facto dos militares que vivem só com os seus filhos revelarem maior CC com a MP.

4.5. Discussão dos resultados

O presente trabalho teve como objetivo analisar a natureza da relação entre a RTF e o CO, dos militares da MP.

Através das escalas, ITF e IFT, e CO foi possível compreender qual a perceção dos militares da MP, relativamente às dimensões de cada uma das variáveis estudadas, a RTF e o CO, nomeadamente, ITF e IFT negativa e positiva e o CA, CN e CC, respetivamente, assim como, a correlação existente entre estas dimensões.

Confrontando os resultados do presente estudo com a revisão da literatura, constatou-se que embora em contexto militar, em particular na MP, os mesmos corroboram, quase na totalidade as relações mencionadas, tal como nos estudos de meta-análise de Meier, Stanley, Herscovitch e Topolnytsky (2002) e Nascimento J. L. (2010).



Relativamente ao CO, constatou-se através das correlações das diferentes dimensões, que o CA, é a dimensão que maior relevância possui, corroborando assim, os resultados obtidos no estudo de Nascimento J. L. (2010).

No que respeita à relação existente entre a RTF e o CO, de uma forma geral foi possível constatar que no caso dos militares, melhores níveis de relação entre o trabalho e a família, potenciam o aumento do CO, no entanto, quando esta relação se torna negativa, independentemente do sentido do conflito, esta faz baixar os níveis de CO percecionados pelos militares.

Quanto à ITF negativa, ou seja, o conflito trabalho-família, à semelhança dos estudos mencionados durante a revisão da literatura, dos quais se destaca a meta-análise de Meier, Stanley, Herscovitch e Topolnytsky (2002), os dados desta investigação vão no mesmo sentido, onde se constata que existe uma correlação moderada negativa entre a ITF negativa e o CA, o que significa que uma maior perceção de ITF negativa faz diminuir a perceção do CA por parte dos militares da MP, facto este que segundo Batt e Valcour (2003), pode desencadear o desejo de abandonar a organização por parte dos seus colaboradores.



5. Conclusões

O desenvolvimento cultural, político, tecnológico e económico da sociedade portuguesa, tem desencadeado nas últimas décadas, mudanças muito significativas no estilo de vida das famílias e no funcionamento das diferentes organizações, sendo a fronteira entre a esfera familiar e laboral, cada vez mais ténue, potenciando a interferência, negativa ou positiva entre ambas.

Tendo em consideração o exposto, cada vez mais organizações tem demonstrado uma preocupação crescente, no sentido de perceber as implicações daquelas interferências, com o objetivo de minimizar os seus efeitos negativos e maximizar os positivos, melhorando assim os níveis de eficiência da organização e os níveis de satisfação, motivação e comprometimento dos seus colaboradores.

A MP, como instituição permeável ao desenvolvimento da sociedade, tem adotado medidas de conciliação do trabalho com a família, nomeadamente, relacionadas com a parentalidade, no entanto, sendo este desenvolvimento cada vez mais complexo, torna-se fundamental perceber o mesmo, a fim de poder implementar outras medidas que possam melhorar a RTF dos militares da MP, e por sua vez, o seu nível de comprometimento com a instituição e com a condição militar.

Neste desiderato, tendo como objeto da investigação, a RTF e o CO, dos militares da MP, definiu-se como problema subjacente à investigação, procurar conhecer: De que forma a RTF influencia ou é influenciada pelo grau de CO percebido pelos militares da MP? Definindo-se como objetivo deste estudo, analisar a perceção intersubjetiva pessoal dos militares da MP, face à relação entre RTF e o CO.

Alicerçado numa metodologia de raciocínio dedutivo, numa estratégia quantitativa e transversal, do tipo estudo de caso. Obtiveram-se 884 questionários válidos do universo dos militares da MP, onde se pretendeu analisar a RTF como variável bidirecional, positiva ou negativa, e, o CO nas suas dimensões afetiva, normativa e calculativa.

Relativamente aos instrumentos adotados no âmbito da investigação, constatou-se que as escalas apresentaram uma consistência interna robusta em todas as suas dimensões e que as questões referentes a cada uma das dimensões, estão altamente correlacionadas avaliando o mesmo constructo.



Pode-se concluir que os participantes, de uma forma geral, percecionam uma maior interferência negativa do trabalho na família do que da família no trabalho, e que a família tem maior influência positiva no trabalho do que o trabalho tem na família. Posto isto, pode-se considerar que a família, não é um fator desestabilizador do trabalho, no entanto em sentido inverso, considera-se que o ambiente e as responsabilidades laborais, no contexto da MP e de uma forma mais genérica, são fatores desestabilizadores do ambiente familiar e das lides domésticas.

Quanto aos resultados obtidos na comparação das diferentes dimensões do CO, conclui-se que, os militares com filhos, casados, que vivem com cônjuge e filhos, pertencentes ao QP e com mais anos de serviço, que percecionam maiores níveis de CA com a instituição, facto este que leva a crer que a estabilidade profissional e familiar são potenciadores do CO. Constatou-se também que a percepção de maiores níveis de CA, é diretamente proporcional à categoria dos militares, ou seja, os militares pertencentes a categorias superiores possuem maior CA do que as categorias inferiores.

Em suma, os resultados da investigação sugerem que os militares da MP estão mais comprometidos com a organização pelo valor ou significado afetivo (CA) que a esta representa para eles do que por qualquer sentido de obrigação (CN) ou constrangimentos associados a uma eventual saída (CC) da MP.

Como limitações sentidas durante a realização do presente trabalho, destaca-se a situação pandémica derivada da infeção pelo SARS-CoV-2. Esta situação trouxe limitações no sentido em que não permitiu a recolha de dados presenciais através de questionários impressos, impossibilitando assim, a chegada até algumas classes e categorias de militares da MP, nomeadamente, às Praças e mais em particular, aquelas que pertencem às classes técnicas e em regime de contrato.

A fim de ser considerado em eventuais estudos futuros sobre o mesmo tema, uma vez que o presente estudo não o considerou durante a fase do planeamento, sugere-se que sejam abordados em particular, os perfis em que ambos os cônjuges possuam a condição militar.

Durante a análise fatorial da escala ITF/IFT, foi possível constatar que os itens 13 (Após um dia ou semana de trabalho agradável, ter vontade de se envolver em atividades com a família, amigos, cônjuge) e 18 (Depois de passar um agradável fim-de-semana coma



família, amigos, cônjuge, sentir mais prazer no trabalho) demonstram fragilidades no que toca à sua carga fatorial. Posto isto recomenda-se a exclusão dos itens 13 e 18, em estudos futuros, no contexto da MP, que venham a utilizar a escala ITF/IFT.



Referências bibliográficas

- Allen, T., Herst, D., Bruck, C. e Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. (J. o. Psychology, Ed.) vol. 5(2).
- Barata, A. C. (2014). *A interface do conflito trabalho-família e famíliatrabalho e a Síndrome de Burnout*. Universidade da Beira Interior, Covilhã.
- Batt e Valcour. (2003). Human resources practices as predictors of work-family outcomes and employee turnover. vol. 42(2).
- Cardoso, L. V. (19 de novembro de 2020). *Euroogle*. Obtido de euroogle.com: <http://euroogle.com/dicionario.asp?definition=1347>
- Carlotto, M. e Câmara, S. (2014). *Tradução, adaptação e exploração de propriedades da escala SWING em uma amostra de professores brasileiros*. Porto Alegre: Estudos de psicologia, vol.19, no.3, Natal jul./set. 2014.
- Carvalho, V. S. (2016). *A relação trabalho-família: O desafio para ontem*. Lisboa: Universidade de Lisboa, Faculdade de psicologia.
- Cavaleiro, S. C. e Lopes, M. P. (2014). *O conflito trabalho-família e os militares da Marinha: serão o ambiente organizacional e suporte do líder determinantes nesta relação?* Lisboa.
- CEMA. (20 de março de 2013). Medidas de Proteção na Parentalidade dos Militares da Marinha. *Despacho*. Lisboa: Marinha Portuguesa.
- CEMA. (2018). *Diretiva Estratégica da Marinha*. Marinha Portuguesa. Lisboa: Estado-Maior da Armada.
- Chambel, M. J. (18 de novembro de 2020). O equilíbrio trabalho-família e as suas repercussões no bem-estar laboral. Obtido em 26 de novembro de 2020, de <https://rhmagazine.pt/o-equilibrio-trabalho-familia-e-as-suas-repercussoes-no-bem-estar-laboral/>
- Cunha, M. P. (2018). *Conciliação Família-Trabalho: Os seis grandes desafios dos tempos modernos* - . Nova School of Business and Economics. Lisboa: Confederação Empresarial de Portugal.



- Dewberry, C. (2004). *Statistical Methods for Organizational Research*. New York: Routledge.
- Edwards, J. R. e Rothbard, N. P. (2000). *Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs*. The Academy of Management Review, 25 (1), 178-199.
- Gade, Tiggel e Schumm. (2003). *The Measurement and Consequences of Military Organizational Commitment in Soldiers and Spouses*. Obtido de https://doi.org/10.1207/S15327876MP1503_03
- Geurts, S. T. (2005). *Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING*. Obtido de <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02678370500410208>
- Governo. (2018). 3 em linha - Programa para a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar 2018 - 2019. Governo de Portugal.
- Greenhaus, J. e Powell, G. N. (janeiro de 2006). *When work and family are allies: A theory of workfamily enrichment*. . *Academy of Management Review*.
- Idrovo. (2006). *Las políticas de conciliación trabajo-familia en las empresas colombianas*. vol. 100(22).
- INE. (2017). Índice de Bem Estar 2004 - 2016. Instituto Nacional de Estatística, IP.
- Kanter, R. M. (1977). *Work and family in the United States: A critical review and agenda for research and policy*. (R. S. Foundation, Ed.)
- Kinnunem, Mauno, Geurts e Dikkers. (2005). *Work-family culture in organizations: theoretical and empirical approaches*.
- Lambert, S. (1990). *Processes Linking Work and Family: A Critical Review and Research Agenda*. vol. 43.
- Lexico. (10 de novembro de 2020). Lexico, Dicionário de Português Online. Obtido de Lexico.pt: <https://www.lexico.pt/percepcao/>
- Maroco, J. (2007). *Análise estatística com utilização do SPSS*, 3.ª Edição. Lisboa: Edições Sílabo.
- Matias, M. e Fontaine, A. M. (2012). *A Conciliação de Papéis Profissionais e Familiares: O Mecanismo Psicológico de Spillover*.



- Meijman e Mulder. (1998). *Psychological aspects of workload*. (P. Press, Ed.)
- Meyer e Allen. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. vol.1(1).
- Meyer, J. e Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. *Journal of Vocational Behavior*.
- Meyer, J., Stanley, Herscovitch e Topolnytsky (2002). *Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences*.
- Nascimento, J. L. (2010). Influencia do comprometimento organizacional nas estratégias comportamentais, mediada pelo comprometimento com os objetivos e pela satisfação global com o trabalho. ISCTE-IUL, Lisboa.
- Nascimento, J. L., Lopes, A. e Salgueiro, M. d. (2008). Estudo sobre a validação do “Modelo de Comportamento Organizacional” de Meyer e Allen para o contexto português. Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologia; ISCTE, Escola de Gestão, Lisboa.
- NEP INV - 003 (A1). (2020). Procedimentos relativos a elaboração de trabalhos de investigação realizados no âmbito de cursos que não atribuem grau académico. . Lisboa: Instituto Universitário Militar.
- NEP INV – 003 (A3). (2020). Estrutura e regras de citação e referência de trabalhos escritos a realizar no Instituto Universitario Militar. Lisboa: Instituto Universitário Militar.
- Pereira, A. M., Queirós, C., Gonçalves, S. P., Carlotto, M. e Borges, E. (2014). (*swing*), *Burnout e interação trabalho-família em enfermeiros: Estudo exploratório com o Survey Work-home Interaction Nijmegen*. Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental.
- Pestana, M. H. e Gageiro, J. N. (2008). *Análise de Dados para as Ciências Sociais. A complementaridade do SPSS. 5.ª edição*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Pinto, S. M. (2015). Conciliação entre Trabalho e Vida Pessoal/Familiar e a Satisfação Organizacional.
- Pleck, J. (1977). *The Work–Family Role System*. vol. 24(4).



- Renshaw, J. (1976). *An exploration of the dynamics of the overlapping worlds of work and family*. vol.15(1).
- Rhona Rapoport, R. R. (1969). *The dual career family: A Variant Pattern And Social Change*. Vol. 22(1).
- Ribeiro, P. (10 de novembro de 2020). *RHPortal*. Obtido de [rhportal.com.br: https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/a-importancia-da-percepo-humana/](https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/a-importancia-da-percepo-humana/)
- Santos, G. G. (janeiro de 2008). Género, carreiras e a relação entre o trabalho e a família: uma perspectiva de gestão. Debates contemporâneos: Jovens cientistas sociais no CES.
- Santos, J. I. (2017). O papel do comprometimento profissional na relação de mediação entre a gestão de carreira e o comprometimento organizacional. Lisboa.
- Santos, L. A. e Lima, J. M. (2019). Orientações metodológicas para a elaboração de trabalhos de investigação (2.^a edição, revista e atualizada ed.). Lisboa: Instituto Universitário Militar.
- Santos, N. M. (2012). Interferência Trabalho-Família: Um alerta para a Síndrome de Burnout? Estudo com Operadores de Call Centre. Escola de Ciencias Sociais, Universidade de Évora, Évora.
- Silva, A. N. (2016). Estudo do conflito trabalho-família entre os militares da Marinha Portuguesa. Alfeite.
- Sousa, I. R. (2020). Work-Life Balance, Ambiente Organizacional e suporte do lider - Um estudo com elementos da Direção de Navios. Instituto Universitário Militar, Lisboa.
- SP. (2018). Diretiva Setorial de Recursos Humanos. Marinha Portuguesa. Lisboa: Superintendencia de pessoal.
- Zedeck, S. (1992). Introduction: Exploring the domain of work and family concerns. *Frontiers of industrial and organizational psychology*, Vol. 5.



Apêndice A — Questionário

1. Questões Sociodemográficas e profissionais.

Idade: _____ (anos)

Género: ☐ Feminino ☐ Masculino

Estado civil: ☐ solteiro ☐ casado ☐ comprometido ☐ união de facto ☐ divorciado
☐ Divorciado com companheiro ☐ Viúvo ☐ Viúvo com companheiro

Escolaridade: ☐ 4ª classe ☐ 6º ano ☐ 9º ano ☐ 12º ano
☐ Bacharelato
☐ Licenciatura
☐ Mestrado
☐ Doutoramento

Categoria: ☐ Praça ☐ Sargento ☐ Oficial ☐ (Subalterno) ☐ (Superior) ☐ (General)

Classe: _____.

Situação no quadro: ☐ Regime de contrato ☐ Quadro permanente

Anos de serviço: _____.

Número de filhos:

0 aos 5 anos _____ 6 aos 12 anos _____ 13 aos 18 anos _____ + de 18 anos _____

Número de dependentes com necessidades especiais: _____.

Com quem vive atualmente? _____.



Nota: Para os propósitos do presente instrumento, o conceito de responsabilidades pessoais refere-se a atividades como: cuidar de outras pessoas do seu agregado familiar ou não, conviver com amigos e/ou familiares, efetuar tarefas de manutenção e gestão da sua casa ou outros relacionados com a sua vida pessoal, hobbies, lazer, entre outras.

2. Relação Trabalho-Família e Família-trabalho

São seguidamente apresentadas várias afirmações sobre o trabalho e sobre a família. Indique a frequência com que lhe acontece cada uma das situações descritas.

Por favor responda, usando a seguinte escala:

0. Nunca 2. Algumas vezes 3. Muitas vezes 3. Sempre

1. Sentir-se irritado em casa, por causa das exigências no trabalho.
2. Ter dificuldade em cumprir as tarefas domésticas por estar constantemente a pensar no trabalho.
3. Ter de cancelar “programas” com a família, amigos, cônjuge devido a compromissos de trabalho.
4. Ter dificuldade em cumprir as tarefas domésticas por causa do horário de trabalho.
5. Ter pouca energia para se envolver em atividades de lazer com a sua família, amigos, cônjuge por causa do trabalho.
6. Ter de trabalhar tanto, que não tem tempo para nenhum dos seus hobbies.
7. As obrigações do seu trabalho não lhe permitem sentir-se relaxado em casa.
8. O trabalho tira-lhe o tempo que gostaria de passar com a família, amigos, cônjuge
9. Sentir-se tão irritado com um problema na família, que descarrega a frustração nos colegas.
10. Ter dificuldade em se concentrar no trabalho por estar preocupado com um problema na família.
11. Ver o seu desempenho no trabalho afetado por problemas com a família, amigos, cônjuge.
12. Ter pouca vontade de trabalhar devido a problemas com a família, amigos, cônjuge
13. Após um dia ou semana de trabalho agradável, ter vontade de se envolver em atividades com a família, amigos, cônjuge.
14. Desempenhar melhor as tarefas domésticas por causa do que aprendeu no trabalho.
15. Ser mais capaz de manter “programas” em casa porque o trabalho o ensinou a isso



16. Gerir melhor o tempo em casa, por causa do modo como o faz no trabalho.
17. Ser mais capaz de interagir com a família, amigos, cônjuge por causa do que aprendeu no trabalho.
18. Depois de passar um agradável fim-de-semana com a família, amigos, cônjuge, sentir mais prazer no trabalho.
19. Levar as responsabilidades no trabalho mais a sério porque lhe é exigido o mesmo em casa.
20. Ser mais capaz de manter compromissos no trabalho porque lhe é exigido o mesmo em casa.
21. Gerir melhor o tempo no trabalho porque em casa tem de fazer o mesmo.
22. Sentir mais autoconfiança no trabalho por ter a vida familiar bem organizada.

3. Comprometimento Organizacional

Tendo em conta o que sente pessoalmente, em relação à sua organização onde trabalha atualmente, indique o grau com que concorda ou discorda com cada uma das seguintes afirmações.

Por favor responda, usando a seguinte escala:

1. Discordo totalmente 2. discordo 3. Discordo ligeiramente 4. Nem discordo nem concordo 5. Concordo ligeiramente 6. Concordo 7. Concordo totalmente
1. Acredito que há muito poucas alternativas para poder pensar em sair da Marinha.
 2. Não me sinto “emocionalmente ligado” a esta Marinha.
 3. Seria materialmente muito penalizador para mim, neste momento, sair da Marinha, mesmo que o pudesse fazer.
 4. Eu não iria deixar a Marinha neste momento porque sinto que tenho uma obrigação pessoal para com as pessoas que trabalham aqui.
 5. Sinto que não tenho qualquer dever moral em permanecer na Marinha.
 6. A Marinha tem um grande significado pessoal para mim.
 7. Não me sinto como “fazendo parte da família” da Marinha.
 8. Mesmo que fosse uma vantagem para mim, sinto que não seria correto deixar a Marinha no presente momento.
 9. Na realidade sinto os problemas da Marinha como se fossem meus.
 10. Ficaria muito feliz em passar o resto da minha carreira na Marinha.



11. Sentir-me-ia culpado se deixasse a Marinha agora.
12. Uma das principais razões para eu continuar a trabalhar para a Marinha é que a saída iria requerer um considerável sacrifício pessoal, porque uma outra profissão poderá não cobrir a totalidade de benefícios que tenho aqui.
13. Neste momento, manter-me na Marinha é tanto uma questão de necessidade material quanto de vontade pessoal.
14. Não me sinto como fazendo parte da Marinha.
15. Uma das consequências negativas para mim se saísse da Marinha resulta da escassez de alternativas de emprego que teria disponíveis.
16. Muito da minha vida iria ser afetada se decidisse querer sair da Marinha neste momento.
17. Como já dei tanto à Marinha, não considero atualmente a possibilidade de trabalhar fora da mesma.



Apêndice B — Modelo de análise

Objetivo Geral	Analisar a percepção intersubjetiva pessoal dos militares da MP, face à relação entre RTF e ao CO.					
Objetivos Específicos	Questão Central	De que forma a RTF influencia ou é influenciada pelo grau de CO percebido pelos militares da MP?				
	Questões Derivadas	Conceitos	Dimensões	Indicadores	Técnica de recolha de dados	Tratamento dos dados
OE1 Caracterizar a percepção dos militares da MP quanto à RTF.	QD1 Qual a percepção que os militares da MP, têm sobre a RTF?	Relação trabalho-família	Interferência T-F (+)	Dados da escala ITF e IFT (Q2, Q6, Q7, Q9, Q11 e Q15)	Escala ITF/IFT	Análises IBM SPSS (versão 20)
			Interferência T-F (-)	Dados da escala ITF e IFT (Q2, Q6, Q7, Q9, Q11 e Q15)		
			Interferência F-T (+)	Dados da escala ITF e IFT (Q2, Q6, Q7, Q9, Q11 e Q15)		
			Interferência F-T (-)	Dados da escala ITF e IFT (Q2, Q6, Q7, Q9, Q11 e Q15)		
OE2 Descrever a percepção dos militares da MP, quanto ao seu nível de CO com a MP.	QD2 Qual a percepção que os militares da MP, têm sobre o seu CO com a MP?	Comprometimento Organizacional	Afetivo	Dados da escala CO (Q2, Q6, Q7, Q9, Q11 e Q15)	Escala CO	
			Calculativo	Dados da escala CO (Q1, Q3, Q13, Q14, Q16 e Q19)		
			Normativo	Dados da escala CO (Q4, Q5, Q8, Q12 e Q17)		
OE3 Analisar a amostra quanto às variáveis sociodemográficas e profissionais.	QD3 Qual a distribuição da amostra, relativamente aos fatores sociodemográficos e profissionais estudados para a análise das variáveis estudadas?	Características sociodemograficas e profissionais	Sociodemográficas	Dados sociodemográficos e profissionais (Parentalidade, Sexo, Estado civil, Agregado familiar Categoria, Situação no quadro, Anos de serviço)	Questionário	
			Profissionais			
OE4 Analisar a relação entre RTF e CO face às variáveis sociodemográficas.	QD4 Qual a relação existente entre a RTF e o CO nos diferentes “perfis” identificados na amostra?	Relação trabalho-família e Comprometimento Organizacional	RTF CO	Correlações entre dimensões RTF e CO e Perfis sociodemográficos e profissionais	Escala ITF/IFT Escala CO Questionário	



Apêndice C — Propriedades métricas dos instrumentos utilizados

4.1. Comprometimento organizacional

Através da análise da escala de CO verificou-se que o valor de KMO superior a .8 confirma a adequabilidade da amostragem para a análise e a significância estatística do teste de esfericidade de Bartlett indica que a correlação entre os itens é suficientemente relevante para concretizar a ACP (KMO=.890; $\chi^2=6295,252$; Bartlett $p<.01$).

Estes resultados permitem extrair três fatores com *eigenvalues* superiores a 1 que em conjunto explicam 60.55% da variância. A análise do histograma (*scree plot*) converge com estes dados, sugerindo a extração de 3 fatores que correspondem ao CA, CN e CC, como verificado por Nascimento, Lopes e Salgueiro (2008) no seu estudo de adaptação da escala para a população portuguesa.

Através da tabela com a matriz de rotação pode-se constatar que os itens se organizam da seguinte forma:

Fator 1: Comprometimento Afetivo (itens 2, 6, 7, 9, 11 e 15);

Fator 2: Comprometimento Normativo (itens 4, 5, 8, e 12);

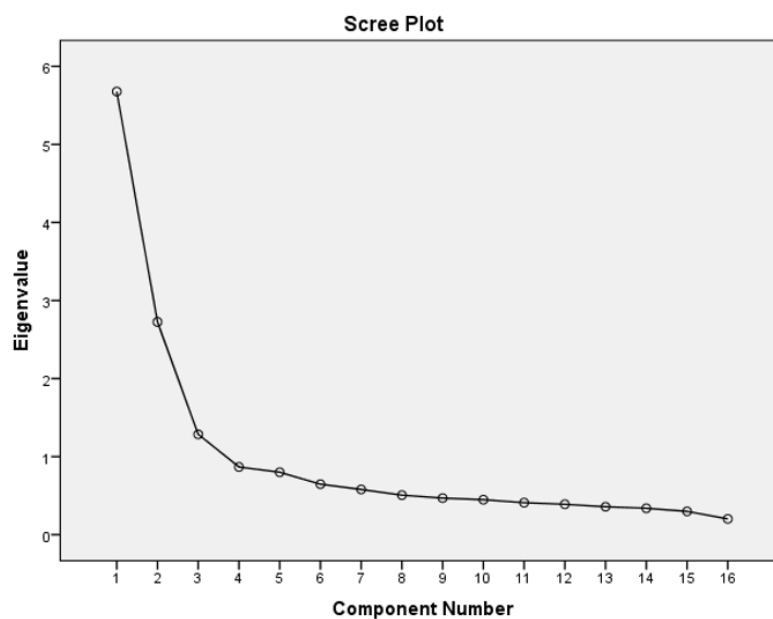
Fator 3: Comprometimento Calculativo (itens 1, 3, 13, 14, 16 e 19).

É importante referir que o item 17 não foi incluído na análise, uma vez que devido ao elevado número de *missing values* os seus valores foram obtidos calculando a média dos restantes itens do fator. Assim sendo, a sua inclusão seria redundante e condicionaria a obtenção dos valores de KMO e do teste de esfericidade de Bartlett.

Tendo em conta a consistência dos resultados obtidos, considerou-se que a presente solução fatorial era adequada para descrever os dados, motivo pelo qual foi adotada para conduzir as restantes análises.

Variância Total Explicada

Componente	Eigenvalues			Sum of Squares com rotação dos dados		
	Total	% da Variância	% Cumulativa	Total	% da Variância	% Cumulativa
1	5,678	35,486	35,486	3,788	23,675	23,675
2	2,725	17,034	52,520	3,041	19,008	42,683
3	1,285	8,033	60,553	2,859	17,870	60,553



Matriz Fatorial com Rotação Varimax

Itens	Componente		
	1	2	3
CO7	,863		
CO15	,850		
CO2	,741		
CO6	,699		
CO11	,698		
CO9	,429		
CO8		,831	
CO12		,826	
CO4		,781	
CO5		,549	
CO19			,423
CO16			,790
CO3			,772
CO1			,733
CO13			,727
CO14			,587



4.2. Relação trabalho-família

Realizou-se uma ACP com rotação Varimax para avaliação da estrutura fatorial da Escala de interação trabalho-família. Numa análise inicial, considerando os fatores com *eigenvalues* superiores a 1 emergiram 5 fatores, sendo dois desses fatores compostos essencialmente por itens relativos à IFT positiva. Para além disso, a análise do *scree plot* sugere uma maior adequabilidade de uma solução de 4 fatores.

Tendo em conta o exposto, conduziu-se uma nova análise desta vez optando por forçar a distribuição dos itens em 4 fatores. Nesta nova análise, os valores de KMO e do teste de Bartlett cumprem claramente os critérios de aceitabilidade para dar continuidade à análise (KMO=.869; $\chi^2=8153,644$; Bartlett $p<.01$). Na tabela da matriz fatorial constatou-se que os itens se distribuem de acordo com a solução fatorial teoricamente prevista por Pereira, Queirós, Gonçalves, Carlotto e Borges (2014):

Fator 1: Influência Negativa do Trabalho na Família (itens 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 e 8);

Fator 2: Influência Positiva do Trabalho na Família (itens 13, 14, 15, 16 e 17);

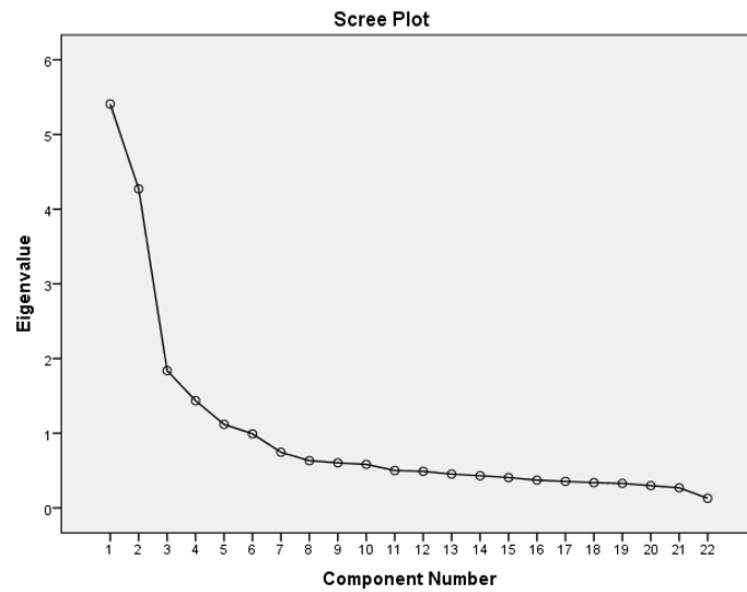
Fator 3: Influência Positiva da Família no Trabalho (itens 18, 19, 20, 21 e 22);

Fator 4: Influência Negativa da Família no Trabalho (itens 9, 10, 11 e 12).

No entanto, é possível constatar que os itens 13 e 18 demonstram fragilidades no que toca à sua carga fatorial. Concretamente, o item 13 apresenta uma carga fatorial de .266 e o item 18 pontua em dois fatores, tendo maior carga fatorial num fatorial ao qual teoricamente não pertence.

Variância Total Explicada

Componente	Eigenvalues			Sum of Squares com rotação dos dados		
	Total	% da Variância	% Cumulativa	Total	% da Variância	% Cumulativa
1	5,408	24,584	24,584	5,408	24,584	24,584
2	4,271	19,412	43,995	4,271	19,412	43,995
3	1,838	8,357	52,352	1,838	8,357	52,352
4	1,436	6,527	58,879	1,436	6,527	58,879



Matriz Fatorial com Rotação Varimax

	Componente			
	1	2	3	4
I4	,791			
I6	,790			
I5	,759			
I8	,751			
I7	,717			
I2	,692			
I3	,645			
I1	,613			
I15		,827		
I16		,797		
I17		,786		
I14		,773		
I18		,477	,344	
I13		,266		
I20			,887	
I19			,873	
I21			,831	
I22			,410	
I11				,846
I12				,810
I10				,782
I9				,621



Tendo em conta o exposto, considerou-se pertinente proceder a uma análise fatorial confirmatória para assegurar a consistência da estrutura fatorial da escala. Os resultados obtidos mostram que o modelo apresenta índices de ajustamento aceitáveis ($\chi^2 = 960,489$ (gl = 203); $\chi^2/\text{gl} = 4,731$; CFI = 0,913; TLI = 0,891; PCFI = 0,732; RMSEA = 0,065 [IC = 0,061-0,069]). Pela análise do diagrama é possível constatar que todos os itens apresentam cargas fatoriais elevadas, exceto os itens 13, 18 e 22, no entanto, a análise viabiliza a utilização da escala com a presente estrutura fatorial, confirmando também os resultados obtidos por Pereira, Queirós, Gonçalves, Carlotto e Borges (2014).

Análise Fatorial Confirmatória da Escala de Interação Trabalho-Família

